



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Leikitäänkö kesätöitä vai tuetaanko yksilöä?

Työtreeni-toiminta kohdennetun nuorisotyön menetelmänä

Sanna Immonen

Yhteisöpedagogi ylempi AMK (90 op)

5/2018

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Sanna Immonen	Sivumäärä 70
Työn nimi Leikitäänkö kesätöitä vai tuetaanko yksilöä? Työtreeni-toiminta kohdennetun nuorisotyön menetelmänä	
Ohjaava(t) opettaja(t) Merja Kylmäkoski	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Kokkolan nuorisopalvelut, Arja Hietala & Anu Keisanen	
Tiivistelmä <p>Kokkolan nuorisopalvelut ovat toteuttaneet kohdennetun nuorisotyön Työtreeni-toimintaa jo vuosittain taitteesta saakka. 13-17-vuotiaille nuorille tarkoitettu kuukauden kestävä Työtreeni on nuorten kesätyöllistämisyksikkö, joka pyrkii edistämään nuorten osallisuutta, hyvinvointia ja yhdenvertaisuutta luomalla nuorille mahdollisuuden harjoitella työelämä- sekä elämänhallintataitoja. Työtreeni perustuu nuorten vapaaehtoiselle osallistumiselle siitä huolimatta, että he hakeutuvat sinne lähettävän tahon, kuten oppilashuollon kautta. Kuukauden toiminnallisesta jaksosta nuoret saavat korvaukseksi päiväkohtaisen ahkeruusrahan sekä osallistumistodistuksen.</p> <p>Työtreeniä toteuttavien nuorisotyöntekijöiden keskuudessa vallitsi epätietoisuus Työtreenin perustehtävästä: onko toiminnan tarkoitus olla kesätöiden harjoittelu vai pitäisikö sen keskittyä yksilöiden tukemiseen? Tartuin opinnäytetyössäni Työtreeni-toiminnan kehittämisen haasteeseen. Opinnäytetyöni tilaajana toimi työnantajani Kokkolan kaupungin nuorisopalvelut. Opinnäytetyön tavoitteena oli käynnistää Työtreeni-menetelmää toteuttavan työyhteisön vahvasti osallistava kehittämisprosessi. Opinnäytetyöprosessin aikana pohdittiin ohjaustyötä tekevien nuorisohjaajien ja esimiesportaan kesken Työtreeni-toiminnan tavoitteita, kohderyhmää ja toimintatapoja. Toiminnan kehittäminen kohdistui pääasiassa työyhteisöön, joka tiivistyi ja voimaantui tämän kehitysprosessin aikana. Työyhteisö myös loi itselleen ja perustehtävälleen konkreettisen tavoitteen, joka oli selvä myös toiminnan kohteille, nuorille. Työtreeni-toiminnan kehittämisen tavoitteena oli palvella paremmin Työtreeni-nuoria ja myös Työtreenin yhteistyökumppaneita.</p> <p>Opinnäytetyössä oli vahvasti toimintatutkimuksen elementtejä sen käytännönläheisten ja yhteisöllisten piirteiden vuoksi: käytänteiden kehittäminen, tiedon tuottaminen ja vuorovaikutuksellisuus tutkittavan työyhteisön ja tutkittavien nuorten kanssa olivat avainkäsitteitä opinnäytetyöprosessissani. Nuorisohjaajien teemahaastattelusta sain muodostettua käsityksen Työtreenin lähtötilanteesta. Kesäkuun 2017 aikana keräämäni havainnointimateriaali nuorisotiloilta sekä nuorille Työtreeni-jakson päätteeksi toteutettu Webropol-palautekysely tukivat tätä käsitystä.</p> <p>Työtreenin vaikutukset yhden nuoren kohdalla ovat hankalasti mitattavissa, mutta laajemmassa kontekstissa kuukauden mittaisella tiiviillä elämänhallinta- ja työelämätaitojen harjoittelulla, on varmasti vaikutuksia myös nuoren muihin toimintaympäristöihin kotona ja koulussa. Nuoren toimijuutta tavoitteellisesti vahvistamalla luodaan pohjaa elinikäiselle oppimiselle. Nuorilta kesäkuussa 2017 kerätyn palautteen ydinsanoma oli, että nuoret oppivat Työtreeni-jakson aikana pitkäjänteisyyttä, onnistumisen iloa, pienryhmässä työskentelyä sekä sosiaalisia taitoja uusien käytännön taitojen lisäksi. Nuoret myös nostivat vastauksissaan esille hyvän ilmapiirin ja yhdessä tekemisen tärkeyden Työtreeni-toiminnassa.</p> <p>Opinnäytetyöprosessini aikana keräämäni tutkimustiedot osoittavat sen, kuinka merkittävässä roolissa kohdennettu nuorisotyö on nuorten syrjäytymisen ehkäisyssä. Tavoitteellisesti ja kasvatuksellisesti Työtreenissä keskitytään yksilön tukemiseen toiminnallisen tekemisen lomassa. Tärkeintä ei ole lopputulos, vaan nuoren henkilökohtainen kehitysprosessi.</p>	
Asiasanat kohdennettu nuorisotyö, kehittäminen, osallisuus, hyvinvointi, yhdenvertaisuus, sosiaalinen vahvistaminen	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Sanna Immonen	Number of Pages 70
Title Faking employment or reinforcing individuals? Työtreeni-activity as a means of targeted youth work	
Supervisor(s) Merja Kylmäkoski	
Subscriber and/or Mentor Youth Services of Kokkola, Arja Hietala & Anu Keisanen	
Abstract <p>Youth Services of Kokkola has conducted targeted youth work, Työtreeni, since the turn of the millenia. Työtreeni, intended for youth aged 13 to 17, is a summer job programme a month in duration, which objective is to improve the participation, well-being, and equality of the youth by creating an opportunity to practice the skills of working life and management of personal life. The foundation of Työtreeni lies in the voluntary participation of youth even tough, for example, the student welfare services can be the sending party. The reward for a month of participation is diligence pay, awarded for each day, and a certificate of participation.</p> <p>Among the conducting youth workers of Työtreeni, there was an uncertainty of the mission of Työtreeni: Is the aim of the activity to practice summer jobs or, instead, should it focus on supporting individuals? This thesis takes on the challenge of development of Työtreeni. The customer of this thesis is my employer Youth Services of Kokkola. The aim of the thesis was to catalyst a process to improve Työtreeni which heavily partakes the work community. The goals, target group, and procedures of Työtreeni were discussed with the youth workers and managers during the process of this thesis. The development of the activity was primarily towards the work community which grew closer and was empowered during this process. The community created a tangible goal for themselves and their basic task which was also evident for the partakers of the activity, the youth. The aim of the process to develop Työtreeni was to better service the youth and the partners of Työtreeni.</p> <p>The thesis has distinct features of action research for its practical and communal features: the improvement of practices, the generation of information, and the dialogue between the work community and the youth. These were the key concepts in the process of this thesis. The semi-structured interviews of youth workers gave me an idea of the baseline of Työtreeni. The Webropol –survey conducted in June of 2017 supported this idea.</p> <p>The impact of Työtreeni for an individual is difficult to measure but in a broader context, a month long, intense practice in the management of one's life and the skills of working life is bound to have impact on other areas of the youths lives. Strengthening the social involvement of the young, in a target oriented manner, can create the base for a lifelong learning. The central part of the feedback from the youth in June 2017 was that they are learning skills such as sustainability, joy of succeeding, working in small groups, and social skills along with new practical skills. The youth of Työtreeni also reported that the good atmosphere and cooperation with peers played an important part in Työtreeni.</p> <p>The information collected during this thesis process showed that youth work has a significant role in preventing the social exclusion and marginalization of young people. The main goal of Työtreeni is to support an individual in a target-oriented and educational manner along with practical and communal activity. The emphasis is not on the end result but on the personal growth of a young adult.</p>	
Keywords targeted youth work, improvement, participation, well-being, equality, social empowerment	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TYÖTREENI-TOIMINNAN MALLINTAMINEN	7
2.1 Työelämätaitojen harjoittelua kohdennetun nuorisotyön menetelmin	7
2.2 Nuorten elinolot Suomessa	11
2.3 Tavoitteena yhteisen näkemyksen saavuttaminen	15
3 TUTKIMUS TYÖYHTEISÖN YHTEISENÄ PROSESSINA	17
3.1 Työelämää kehittävä tutkimus	17
3.2 Kehittäminen toimintana	20
3.3 Arvioivan toimintakulttuurin käynnistäminen	21
3.4 Laadun arviointi nuorisotyössä	23
3.5 Nuoriso-ohjaajien ääni esiin haastattelemalla	24
3.6 Olettamusten todentaminen havannoimalla	27
4 YKSILÖN TUKEMISTA YHTEISÖLLISESTI	30
4.1 Kokemus arjen osallisuudesta hyvinvoinnin edistäjänä	30
4.2 Varhaista tukea sosiaalisesti vahvistaen	32
4.3 Myönteinen tunnistaminen	34
4.4 Minäpystyvyys	36
4.5 Yhteisökasvatusta ja ryhmäytymistä	38
5 TYÖTREENIN SANOITTAMISTA	41
5.1 Nuoren toimijuuden vahvistamista	41
5.2 Asemoituminen omaan työyhteisöön tutkijana ja kehittäjänä	45
5.3 Alaikäisten tutkimisen etiikka	48
6 TYÖTREENI YHTEISEN TAVOITTEEN, TYÖNTEKIJÄN JA NUOREN NÄKÖKULMASTA	51
6.1 Yhteistä tavoitetta luomassa	51
6.2 Tekijöidensä näköinen Työtreeni	55
6.3. Yksilöllistä kohtaamista	59
7 TULEVAISUUS TYÖTREENIN NÄKÖKULMASTA	66
LÄHTEET	71

1 JOHDANTO

Kaikki me tiedämme nuoret, jotka notkuvat kauppojen auloissa Megaforce-tölkit kädessä ja mekastavat mopoillaan ympäri kaupunkia. Tiedämme myös ne nuoret, jotka istuvat päivästä toiseen yksin kotona tietokoneensa ääressä eläen todellisuuttaan internetissä. Niin ja nuoret, jotka ovat tulleet tänne pikkulapsina jostain kaukaa ja kasvaneet suomalaiseen yhteiskuntaan sopeutumattomiksi teineiksi. Kuulostaako tutulta? Tällaisia ovat stereotyyppiset nuoret, joiden kanssa työskentelin opinnäytetyöni tutkimusprosessin aikana. Opinnäytetyöni tavoitteena oli käynnistää työnantajani Kokkolan nuorisopalveluiden kohdennetun nuorisotyön Työtreeni-menetelmää toteuttavan työyhteisön kehitysprosessi, jonka aikana pohdittiin yhdessä Työtreeniin liittyviä dilemmoja. Kehittämisprosessi oli vahvasti työyhteisöä osallistava, kun Työtreeni -toiminnan tavoitteita, kohderyhmää ja toimintatapoja pohdittiin työtä tekevien nuoriso-ohjaajien ja esimiesportaan kesken.

Kehittämistyön keskiössä oli työyhteisöstä itsestään kumpuava tarve toiminnan kehittämiseksi ja yhteisten tavoitteiden sekä visioiden saavuttamiselle. Kehittämisote painottui yhteisölliseen tavoitteenasetteluun sekä tiedonmuodostukseen, jonka taustalla oli kehittämistyön kohdistuminen työn ja työyhteisön toiminnan tutkimiseen. Koko työyhteisö oli kehittämisen kohde ja samalla myös aihe.

Työyhteisölähtöinen prosessikehittäminen voidaan nähdä työn laatua lisäävänä toimintana, koska kehitysprosessi painottuu välittömien ja kertaluontoisten parannusten lisäksi pitkäjänteiseen edistykseen työyhteisön tavoissa toimia osana organisaatiota ja toimintaympäristöä. Työyhteisölähtöinen prosessikehittäminen voidaan nähdä etenkin keinona työyhteisön toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja vahvistamiseksi. Kehittämisen prosessimaisuus tarkoittaa heittäytymistä kehittämistyöhön liittyvien tapahtumien tilannesidonnaisuuden varaan samalla aktiivisesti hyödyntäen prosessin tuomia tilanteita, asioita, ihmisiä ja yhteensattumia. Parhaimmillaan työyhteisön kehittämisprosessi on rakenne, jonka avulla yhteisö pystyy tutkimaan ja arvioimaan omaa toimintaansa sekä myös vaikkapa asiakassuhteitaan. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 13-16.) Työtreenitoimintaa toteuttavan työyhteisön kehittämisessä painopiste

oli toimintaa tuottavissa nuoriso-ohjaajissa ja heidän toiminnan kohteissaan Työtreeni-nuorissa.

Opinnäytetyössäni on runsaasti toimintatutkimuksen piirteitä: käytänteiden kehittäminen, tiedon tuottaminen ja vuorovaikutuksellisuus tutkittavan työyhteisön ja tutkittavien nuorten kanssa olivat avainkäsitteitä opinnäytetyöprosessissani. Toimintatutkimus on tutkimusstrategia, jossa päähuomio on prosessin kehittämisessä. Toimintatutkimukseen kuuluu osallistava suunnittelu, koska kehittämisprosessi luodaan yhdessä tutkijan ja prosessin kulkuun aktiivisesti osallistuvien toimijoiden kanssa. Toimintatutkimus prosessina tähtää toiminnan muuttamiseen ja parantamiseen. Tällöin toiminnan kehittäminen käsitetään jatkavana ja uudelleen ymmärrettynä prosessina. Toimintatutkimus on siis lähestymistapa, joka on kiinnostunut etenkin siitä, miten asioiden pitäisi olla ihanteellisesti. Toimintatutkimus etenee syklien omaisesti pyrkien parempaan toimintaan. Sen tavoitteena on kehittää uusia taitoja tai lähestymistapoja sekä ratkaista käytännön toimintaan liittyviä ongelmia. Toimintatutkimus sopii erityisen hyvin tilanteisiin, joissa pyritään muuttamaan ja lisäämään tietoutta muutosta kohtaan. Toimintatutkimuksessa tutkittavat ovat aktiivisia osallistujia muutos- ja tutkimusprosessissa. Toimintatutkimus on vahvasti ongelmakeskeistä ja se suuntautuu käytäntöön. (Anttila 2007, 135-136.)

Tutkimuksellinen kehittämistyöni Työtreeni-toiminnan maailmassa vei minut tielle, jossa tarkastellaan nuorten hyvinvointia ja elinoloja Suomessa. Kuitenkin tavoitteet Suomessakin tehtävälle nuorisotyölle kumpuavat todellisuudessa kauempaa kuin Kokkolan ghetoksikin kutsutun Koivuhaan palvelukeskuksen käytävillä notkuvien nuorten tarpeesta tulla huomatuksi ja ohjatuksi loitommalle syrjäytymisen tieltä. Nuorten syrjäytyminen, eriarvoistuminen ja huonompiosaisuuden kokemukset ovat universaaleja ilmiöitä, joita pystytään tarkastelemaan Euroopan tasolla.

2 TYÖTREENI-TOIMINNAN MALLINTAMINEN

2.1 Työelämätaitojen harjoittelua kohdennetun nuorisotyön menetelmin

Kohdennettu nuorisotyö on määritelty Kokkolassa moniammatilliseksi yhteistyöksi eri hallintokuntien kanssa. Työn painotus on ennaltaehkäisevyydessä ja korjaavassa toiminnassa. Toiminta pohjautuu vapaaehtoisuuteen ja nuori määrittelee itse henkilökohtaiset tavoitteensa toiminnalle yhdessä nuorisotyön tai yhteistyötahon ammattilaisen kanssa. Toiminnan painotuksen ollessa yksilötyössä, ratkaisukeskeisyys sekä nuoren osallisuus, vahvuudet ja kokemukset korostuvat. Kun taas toiminta painottuu ryhmätoimintaan, toiminnallisuus ja vertaistuki ovat menetelmiä, joilla puututaan nuoresta heränneeseen huoleen. Kohdennetun nuorisotyön arvoja ovat luotettava ja turvallinen aikuisuus sekä kasvatuksellisuus. Tämän vuoksi työmuodolle onkin ominaista ohjaajan ja nuoren tiivis suhde. Työn tarkoituksena on tukea nuoren itsetuntoa sosiaalisesti vahvistaen ja auttaen nuorta löytämään tarvittaessa muita palveluja kasvun ja kehityksen tukemiseksi. Kohdennettu nuorisotyö tukee nuoren valmiuksia elämänhallintaan, koulunkäyntiin, työelämään ja ihmissuhteisiin. (Kinnunen, Djupsund & Kiilakoski 2015, 102-103.) Kohdennetun nuorisotyön työmenetelmiä Kokkolassa ovat Työtreeni-toiminnan lisäksi mm. pienryhmätoiminta sekä etsivä nuorisotyö.

Kokkolan kaupungin nuorisopalvelut toteuttavat kesäisin Työtreeni-toimintaa, joka on työelämään valmentava 13-17-vuotiaille kokkolalaisille nuorille tarkoitettu työjakso. Työtreeniä on toteutettu Kokkolassa vuodesta 1999 saakka aluksi yhdessä toimipisteessä. Toiminta alkoi tuolloin Jyvä-projektina, joka oli sosiaali- ja nuorisotoimen yhteistyön tulos. Nyt toimintaa järjestetään eri puolilla Kokkolaa kaupungin nuorisotiloilla. Vuonna 2017 mukana Työtreenissä oli 40 nuorta. Suurin osa osallistuneista nuorista oli 15-vuotiaita. Toimintaa on kehitetty vuosien kuluessa ajan tarpeisiin vastaavaksi, mutta laajempaa tutkimusta toiminnan tavoitteesta, vaikuttavuudesta tai laadusta ei ole tehty.

Työtreenin tavoitteena on edistää nuorten osallisuutta, hyvinvointia ja yhdenvertaisuutta antamalla nuorille mahdollisuus harjoitella työelämän pelisääntöjä, työelämään kytkeytyviä elämänhallintataitoja sekä parantaa valmiuksia nuorten työllistymiseksi

tulevina vuosina. Nuoret hakeutuvat Työtreeniin ns. lähettävän tahon kautta. Toimintaan mukaan lähteminen perustuu nuoren vapaaehtoisuuteen ja halukkuuteen olla mukana Työtreenissä oppimassa työelämässä vaadittavia taitoja. Työtreenin yhteistyökumppaneina ja lähettävinä tahoina toimivat yläkoulujen oppilashuolto, sosiaali- ja perhepalvelut sekä etsivä nuorisotyö ja koulunuorisotyö. Nuori täyttää hakulomakkeen yhdessä Työtreeniin lähettävän tahon edustajan kanssa ja lomake toimitetaan nuorisopalveluiden Työtreeni-toiminnasta vastaavalle koordinaattorille. Lähettävien tahojen edustajat yhdessä nuorisopalveluiden edustajien kanssa valitsevat Työtreenitoimintaan tulevat nuoret vuosittain. Valintakriteereinä ovat mm. nuoren koulumenestys, sosioekonominen asema, sosiaaliset taidot tai rikostausta.

Toimintaa on kehitetty vuosien kuluessa ajan tarpeisiin vastaavaksi ja painotus on muuttunut 2000-luvun alun osittain korjaavasta työotteesta työelämätaitojen harjoitteluun sekä elämänhallintataitojen opetteluun. Vastineeksi työpanoksestaan nuoret saavat ahkeruusrahaa kaksikymmentä euroa päivältä. Raha maksetaan Työtreenin päättymisen jälkeen läsnäolopäivien mukaan. Työtreeni-toimintaan sisältyy päivittäinen ilmainen ateria, jonka nuoret itse valmistavat osana työtehtäviään. Työtreenin kesätyöjakso kestää neljä viikkoa ja se toteutetaan kesäkuun aikana vuosittain. Nuoret työskentelevät neljän hengen pienryhmissä nuoriso-ohjaajan ohjauksessa yleishyödyllisten työtehtävien parissa. Nuorten työtehtävät ovat hyvin käytännönläheisiä, kuten puutarhatöitä Koivuhaan kaupunginosan piha- ja puistoalueilla, vierailuja päiväkodissa tai palvelutalossa, pientä pintaremontointia nuorisotaloilla tai vaikkapa siirtolapuutarhayhdistyksen yhteisissä tiloissa. Yhtenä työpisteenä on ollut myös mediapaja, jossa nuorten pääasiallinen tehtävänä oli tuottaa sisältöä joka toinen viikko paikallislehdessä julkaistavalle Nuori Kokkola-lehtipalstalle. Lisäksi viikon välein vaihtuviin työtehtäviin sisältyy ruoanlaittovastuu, sillä keittiöryhmän tehtävänä on valmistaa lounas koko työpisteessä työskentelevälle ryhmälle.

”Mikä se on se prosessin tavoite? Onko se leikkiä kesätöitä vai ryhmäyttää? Tai leikkiä kesätöitä vai tehdä jotain ihan muuta?” (nuoriso-ohjaajan haastattelu, maaliskuu 2017)

Tarve kehittämistyölle nousi Työtreenin parissa työskenteleviltä ihmisiltä. Kokkolan nuorisopalveluiden palkkalistoilla on kaikki tunti- ja hanketyöntekijät mukaan lukien noin 30 henkilöä. Työtreenissä ohjaajina toimi kesällä 2017 kymmenen nuoriso-

ohjaajaa, jotka työskentelivät kolmella nuorisotilalla eri puolilla kaupunkia. Toiminnan suunnittelusta ja toteutuksesta vastaavat Kokkolan nuorisopalveluissa kaksi koordinaattoria: sosiaalisen vahvistamisen koordinaattori Anu Keisanen sekä nuorten elinolojen koordinaattori Arja Hietala.

Työtreenissä työskentelevät nuoriso-ohjaajat kokivat kaipaavansa yhteistä konkreettista toimintamallia Työtreenin toteuttamiseen ja nuorten ohjaamiseen. Työtreenin perustehtävä oli selvennettävä ja tavoitteet kehittämistyölle luotava yhdessä työyhteisön kanssa. Muutoksen oli edettävä työyhteisön ehdoilla, vaikka alkusykäys koko kehittämisprosessille ja samalla opinnäytetyöni idealle oli lähtöisin suoraan työntekijöiltä. Nuoriso-ohjaajilla oli ollut huoli työn painottumisesta liian yksilökeskeiseksi. Työyhteisössä pohdittiin kuinka haastavia tai erityisiä nuoria toimintaan voidaan ottaa mukaan, jotta nuoriso-ohjaajan ammattitaito on riittävä ja tarkoitusta vastaava. Pinnalla oli ollut myös huoli siitä, että kuinka Työtreeniin osallistuvien nuorten osallisuuden ja yhdenvertaisuuden tunne pystytään säilyttämään, mikäli työote painottuu yhteisöllisyyden ja toiminnallisuuden sijaan yksilöihin ja yksilön tukemiseen.

Opinnäytetyöni tilaajana toimi Kokkolan nuorisopalvelut. Kokkola on osa kuntien nuorisotoimien kehittämisverkostoa eli Kanuuna-verkostoa. Siihen kuuluu Suomen 27 suurinta yli 40 000 asukkaan kuntaa. Verkoston tarkoituksena on mahdollistaa kaupunkimaisen nuorisotyön kehittäminen kunnissa sekä edesauttaa ajankohtaisen vertailutiedon vaihtamista. (Kanuuna 2018.) Taulukossa 1 (sivu 10) vertailtavana on Kokkolan lisäksi viisi muuta Kanuuna-kuntaa. Vertailtavana on eri puolella Suomea sijaitsevia Kanuuna-kuntia, jotka ovat ilmoittaneet kunnassaan olevan saatavilla erityisnuorisotyön palvelut.

TAULUKKO 1: Kokkolan kaupungin nuorisotyö suhteessa erityisnuorisotyön palvelui-
ta tarjoaviin Kanuuna-kuntiin

KANUUNA-KUNTA	ASUKAS-LUKU	0-28 -VUOTIAIDEN MÄÄRÄ	NUORISOTOIMEN NETTOKÄYTTÖ- MENOT	NUORISOTOIMEN NETTOKÄYTTÖ- MENOT PER NUORI	ARVIO KOULUTUKSEN JA TYÖELÄMÄN ULKOPUOLELLA OLEVISTA 15-28- V.
Kokkola	47 723	17 156 (35,9 %)	1,58 milj. € (0,59 %)	92 €	675 – 1 125 (8,4 – 13,9 %)
Kajaani	37 521	12 752 (34 %)	1,32 milj. € (0,53 %)	104 €	686 – 1 143 (10,2 – 17 %)
Hyvinkää	46 596	15 225 (32,7 %)	1,58 milj. € (0,64 %)	104 €	633 – 1 055 (8,2 – 13,7 %)
Porvoo	50 144	16 556 (33 %)	1,69 milj. € (0,63 %)	102 €	575 – 958 (7,4 – 12,3 %)
Seinäjoki	62 052	23 023 (37,1 %)	1,79 milj. € (0,53 %)	78 €	989 – 1 648 (8,3 – 13,8 %)
Rovaniemi	62 231	22 687 (36,5 %)	1,07 milj. € (0,3 %)	47 €	945 – 1 575 (7,7 – 12,8 %)

Lähde: Suomen nuorisotyötilastot, kuntien nuorisotyö (AVI & OPM 2018)

Vertailtuani näiden taulukkoon valikoituneiden kuntien lisäksi useita eri Kanuuna-kuntia Kokkolaan jouduin toteamaan, ettei kuntien nuorisotoimen nettokäyttömenoissa ole suuria vaihteluita kunnan koosta riippumatta. Taulukkoon valitsemistani viidestä muusta kunnasta ainoastaan Rovaniemi erottuu joukosta muita vertailussa olevia Kanuuna-kuntia pienemmällä budjetilla. Kunnallisen nuorisotyön tulevaisuusodotukset 2017 -kyselyselvityksen mukaan kuntien nuorisotoimien rahoitus on suurimmaksi osin kasvanut tai pysynyt samalla tasolla viimeisen viiden vuoden aikana (Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi ry & Suomen Kuntaliitto 2017, 21).

Alle 28-vuotiaiden määrä vaihtelee useimmissa Kanuuna-kunnissa noin 30-40 % tietämällä. Koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevien 15-28-vuotiaiden määrä liikkuu myös hyvin samankaltaisissa prosenttilukemista vertailemistani Kanuuna-kunnista riippumatta. Kokkolan nuorisotyö näyttäytyy siis varsin keskivertona Kanuuna-kuntana tekemäni vertailun valossa.

Suoraan Työtreenin kaltaista ennaltaehkäisevää nuorisotyötä kesätyöllistävin menetelmin ei toteuta muualla Suomessa samanlaisella toimintamallilla. Kesätyösetelit ja kuntouttava työpajatoiminta ovat lähimpiä vastineita, joita käytetään ympäri Suomen nuorten aktivoimiseksi.

Tavoite tälle toimintamallin kehittämistyölle oli yhteisen ymmärryksen saavuttaminen kahdella eri tasolla: Työtreenissä työskentelevien nuoriso-ohjaajien sekä Työtreenin yhteistyökumppaneiden keskuudessa. Tutkimusta varten kerättiin tutkimusaineistoa Työtreeniä toteuttavilta ammattilaisilta haastatteleamalla nuoriso-ohjaajia keväällä 2017. Lisäksi heitä osallistettiin Työtreenin laadun arviointiin. Kesällä 2017 Työtreeniin osallistuvia nuoria haastateltiin sekä heiltä kerättiin palautetta. Haastatteluiden ja kootun teoriakehyksen pohjalta muodostetaan mallinnus vastaten kysymyksiin: mihin työtreenillä pyritään (tavoitteet), mihin ohjaajien osaaminen riittää (resurssit), miten asiakas kohdataan (menetelmät) ja mitä on laadukas Työtreeni (arviointi).

2.2 Nuorten elinolot Suomessa

Joka toinen vuosi toteutettavalla kouluterveyskyselyllä kerätään tietoa eri-ikäisten lasten ja nuorten hyvinvoinnista, terveydestä sekä koulunkäynnistä ja osallisuudesta (THL 2018). Yksi nuorten elinoloja kuvaava mittari on nuoren kokemus perheensä taloudellisesta tilanteesta. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen kouluterveyskyselyssä vuonna 2017 kysyttiin tätä asiaa ja kohtalaiseksi tai sitä huonommaksi perheensä taloudellisen tilanteen koki Keski-Pohjanmaan 8. ja 9. luokkalaisista nuorista 33 % (pojat 27 %, tytöt 39 %). Keski-Pohjanmaan toisen asteen opiskelijat kokivat tilanteen vielä huonommaksi, sillä ammatillisen oppilaitoksen 1. ja 2. vuoden opiskelijoista 44 % (pojat 38 %, tytöt 50 %) sekä lukion 1. ja 2. vuoden opiskelijoista 39 % (pojat 32 %, tytöt 44 %) kokivat perheen taloudellisen tilanteen kohtalaiseksi tai sitä huonommaksi. Pääsääntöisesti tytöt kokevat poikia voimakkaammin perheen taloudellisen tilanteen heikommaksi myös koko Suomen osalta tuloksia tarkasteltaessa. (Hietala 2018)

Köyhiä lapsiperheitä on Suomessa suhteessa paljon: tuloerot ovat kasvaneet ja tilastollisesti vuonna 2012 köyhissä lapsiperheissä oli lapsia 102 000 pienituloisuusas-

teen ollessa 9,4 prosenttia (Lemetyinen 2014, 105). Absoluuttisen köyhyyden sijaan Suomessa on käytössä suhteellisen köyhyyden käsite, joka tarkoittaa yhteiskunnassa normina pidetyn elintason, elämäntyylin, osallistumis- ja toimintamahdollisuuksien ulkopuolelle jäämistä liian vähäisten resurssien vuoksi (emt., 105). Nuorten elinoloissa köyhyyden vaikutus näkyy mm. perheen asumisen niukkuutena, kodin häpeilynä ja ravitsemuksen epäterveellisyydessä. Lisäksi köyhissä lapsiperheissä säästetään kulutus- ja harrastusmenoista sekä tingitään laadusta, joka aiheuttaa monesti lapselle alemmuuden ja eriarvoisuuden kokemuksen ja mahdollisesti sosiaalista eristämistä. Köyhyys myös vaikuttaa perheen vuorovaikutukseen: vanhemmat ovat kuormittuneita toimeentulon riittämättömyydestä. (Emt., 106-108.)

Hyvät elinolot eivät takaa hyvinvointia. Ns. pahoinvoinninmittareita tarkasteltaessa voidaan todeta, että depressiolääkkeiden käyttävien nuorten määrä on kasvanut selvästi 2000-luvulla, etenkin teini-ikäisillä tytöillä. Tytöt myös kokevat oman terveytensä heikompana ja raportoivat enemmän sairauksia ja oireita kuin pojat. Kokemus omasta terveydentilasta, terveyspalveluiden käyttö ja sairausoireet eivät kuitenkaan korreloi keskenään. Tutkimukset kertovat, että pahoinvoinnin voidaan nähdä kasautuvan huonosti koulussa menestyvälle vähemmistölle, joka oireilee muita nuoria enemmän. (Myllyniemi 2008, 66-70.) Onko nuoren taustoilla sitten jotain vaikutusta nuoren terveyteen? Nuorten sosioekonominen asema on häilyvä elämäntilanteiden muuttuessa nuoren varttuessa. Lapsuusympäristön vaikutukset tulevat näkyviin vasta kohdattaessa myöhempien elinympäristöjen ja käyttäytymisen vaikutukset. Kuitenkin kokonaisuudessaan suomalaisten hyvinvointi on kehittynyt positiivisesti, mutta sosioekonomiset terveyserot väestöryhmissä ovat kansainvälisestäkin tarkasteltuna suuria, ja ne kasvavat yhä. (Emt., 70-71.)

Vuoden 2017 kouluterveyskyselyssä kysyttiin myös nuorten kokemusta omasta terveydentilastaan. Nuoren kokema terveydentila kertoo vastaajan kokemuksesta omasta yleisestä terveydentilastaan fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta näkökulmasta. Vuonna 2017 8. ja 9. luokkalaisista pojista 15 % ja tytöistä 25 % (yhteensä 21 %) koki terveydentilansa keskinkertaiseksi tai huonoksi. 2010-luvulla yläkoululaisten tyttöjen kokemus terveydentilastaan on huonontunut. Ammatillisen oppilaitoksen sekä lukion 1. ja 2. vuoden opiskelijoiden suhteen tytöt myös kokevat terveydentilan-

sa poikia huonommaksi. Kaiken kaikkiaan lukiolaisnuoret kokevat terveydentilansa paremmaksi kuin ammatillisessa koulutuksessa opiskelevat nuoret. (Hietala 2018.)

Edellä mainituista seikoista johtuen yksi Työtreeniin hakeutuvien nuorten syistä on kodin taloudellinen tilanne. Työtreeni-toiminnalla halutaan mahdollistaa aktiivinen kesäkuu myös niille nuorille, joilla on heikommat mahdollisuudet kesätyöllistyä tai osallistua maksullisille kesäleireille tai -kursseille. Työtreeni-toiminnasta tienattava ahkeruusraha on monelle nuorelle valtavan suuri summa, jollaista he eivät muutoin koskaan saisi omaan käyttöönsä.

”15-16-vuotias poika on tyypillisin Työtreeni-nuori. Hänellä saattaa olla ongelmia koulunkäynnin suhteen, mm. poissaoloja. Sitten on ne ujut nuoret.”

”--Joo, hiljainen kympintyttö ja vitosenpojat. ADHD on yleistä ja se huomataan viimeistään ekana päivänä.” (Hietala & Keisanen 2018.)

Keväällä 2017 Työtreeniin haki yhteensä 89 nuorta, jotka olivat syntyneet v. 1999-2003. Lähettäväksi tahoksi oli ilmoitettu 38 hakemuksessa koulukuraattori ja 29 hakemuksessa sosiaaliohjaaja, -työntekijä tai perhetyöntekijä. Lopuissa hakemuksissa lähettäväksi tahoksi oli ilmoitettu esim. koulunkäyntiavustaja, äiti tai koulunuorisotyöntekijä. Kesällä 2017 Työtreeniin osallistui 41 nuorta eli 46 % hakijoista (ks. taulukko 2 alla), joista 15 oli juridiselta sukupuoleltaan tyttöjä ja 26 juridiselta sukupuoleltaan poikia.

TAULUKKO 2: Työtreeniin hakeneiden ja osallistuneiden nuorten ikärakenne.

Nuoren syntymävuosi	Nuoren ikä (Työtreeni 2017)	Hakijoiden lukumäärä	Osallistuneiden lukumäärä
1999	17 v.	1	0
2000	16-17 v.	14	4
2001	16-15 v.	23	6
2002	15-14 v.	22	14
2003	14-13 v.	29	17
Yhteensä		89	41

Työtreeniin osallistuneista 41 nuoresta 31 nuorta oli vuosina 2002-2003 syntyneitä eli iältään 13-15-vuotiaita. Loput Työtreeniin valituista ja osallistuneista nuorista olivat

iältään pari vuotta vanhempia. Toiminta on siis kohdistettu etenkin yläkouluikäisille nuorille, joilla ei ole vielä mahdollisuutta hakeutua kaupungin kesätöihin. Vaikka Työtreenissä mukana olevien nuorten ikäryhmä koostuu pääosin yläkouluikäisistä, on nuorten taustoissa muutoin suuresti vaihteluita. Suurella osalla Työtreeni-nuorista on etninen tausta. Osa näistä nuorista on tullut vanhempiensa mukana lapsina Suomeen turvapaikanhakijoina Afrikasta, Aasiasta ja Lähi-Idästä. Tämä ei sinänsä ole yllättävää, sillä Kokkolassa, niin kuin muuallakin Suomessa, nuorten kulttuuritaustat ovat yhä monimuotoisempia. Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan vuoden 2017 lopulla Keski-Pohjanmaalla asui 1 985 vieraskielistä henkilöä, joista suurin osa asuu maakuntakeskuksessa Kokkolassa. Tuo luku vastaa 2,9 % koko alueen väestöstä. (TEM 2018.) Kokkolan kaupungin kaksikielisyydestä huolimatta ruotsia äidinkielenään puhuvia nuoria on ollut Työtreenissä mukana satunnaisesti, samoin kuin romanitaustaisia nuoria.

Kesällä 2017 Työtreeni-toimintaa järjestettiin 5.-30.6. Työtreeniin osallistumispäiviä kertyi nuorille enimmillään 19 päivää (yht. 21 nuorta). Nuorten poissaolot Työtreenin aikana johtuivat esimerkiksi sairastumisista tai rippikoulun suorittamisesta kesken Työtreeni-jakson.

Nuorten työpäivä Työtreenissä alkaa klo 9.00 ja päättyy 14.00. Nuorille opetetaan työelämätaitoja esimerkiksi pitämällä kiinni työskentelyajoista: mikäli nuori myöhästyy aamulla, on hänen korvattava myöhästymisaikansa iltapäivällä. Nuoret jättävät kännykkänsä nuorisotilalle työpäivän ajaksi, jollei nuorella ole välttämätöntä tarvetta pitää omaa puhelinta mukanaan. Nuoret työskentelevät koko päivän ajan nuorisohjaajan ohjauksessa ja jokaisella ohjaajalla on mukanaan työpuhelin. Työaikaan sisältyy puolen tunnin ruokatauko, jolloin samassa työpisteessä työskentelevät nuoret ja ohjaajat syövät yhteisen lounaan, jonka keittiötyöryhmä on valmistanut. Ruokailu on tarkoitettu opettavaiseksi tilanteeksi, jonka aikana harjoitellaan pöytätapoja, terveellisen ravinnon merkitystä sekä sosiaalisia taitoja. Työn lomassa pidetään tarvittaessa pieniä taukoja. Päihdekasvatus on myös osa Työtreenin tavoitteita: tupakointi ja kaikenlaisten tupakkatuotteiden käyttäminen Työtreenin aikana on kielletty. Mikäli nuori sattuisi tulemaan töihin päihtyneenä, menettäisi hän sen päivän ahkeruusrahan. Myös energiatuotteiden käyttäminen on Työtreenin aikana kiellettyä. Työtreenin päättyessä nuori saa ahkeruusrahan lisäksi osallistumistodistuksen.

Kokkolan nuorisopalveluiden vuosittaisessa budjetissa on varattu noin 20 000 euroa Työtreenin järjestämistä varten. Tuo summa pitää sisällään käytännönjärjestelyihin menevät kulut, kuten elintarvikkeet, remontointitarvikkeet ja erilaiset työvälineet. Kaupungin tekninen toimi on osallistunut esim. rakennusmateriaalien kustannuksiin. Samoin nuorisotilakiinteistöjen omistajat ovat kustantaneet mm. terassien rakennusmateriaaleja. Näiden kustannusten lisäksi nuorten ahkeruusrahojen maksuun meni vuonna 2017 yhteensä lähes 14 000 euroa. Työtreenin budjettiin eivät sisälly nuori-ohjaajien palkkakulut tai kilometrikorvaukset.

2.3 Tavoitteena yhteisen näkemyksen saavuttaminen

Työtreenissä työskentelevien ohjaajien yhteisen toimintaperiaatteen, päämäärän ja työotteen saavuttamiseksi opinnäytetyössä selvitettiin:

- Mihin Työtreenillä pyritään?
- Minkälaista osaamista nuoriso-ohjaajalta vaaditaan?
- Miten nuori kohdataan Työtreenissä?
- Mitä on laadukas Työtreeni ?
- Kuinka palaute saadaan kerättyä a) nuorilta ja b) nuoripalveluiden henkilöstöltä?
- Lisääkö toiminta nuorten osallisuuden ja yhdenvertaisuuden kokemusta?

Työtreenin tavoitteiden konkretisointi, laadun arviointi ja arvioivan toimintakulttuurin kehittämisprosessin aloittaminen sekä Työtreenin työntekijöiden yhteisen työotteen löydyttyä palvelu on mahdollista mallintaa muidenkin tahojen käyttöön. Työtreenitoiminnan konseptoinnilla ja mallintamisella vastataan myös erittäin ajankohtaisiin kysymyksiin mm. nuorisotyöttömyyden, nuorten sosiaalisen vahvistamisen ja yhdenvertaisuutta lisäävän sekä syrjäytymistä ennaltaehkäisevän toiminnan saralla.

Kesäkuun 2017 Työtreeni-jakso keskittyi ohjaajuuteen ja työyhteisön osallisuuden kokemukseen. Jotta nämä toimintavuodelle 2017 yhdessä työntekijöiden ja esimiesportaan kanssa asetetut tavoitteet saavutettiin, tuli koko Työtreeni-työyhteisön sitou-

tua toteuttamaan yhtenäistä toimintatapaa. Sen vuoksi työntekijöille järjestettiin kehittämisilta- ja aamupäiviä kevään 2017 aikana, joissa mm. esiteltiin yksilöhaastatteluiden pohjalta keräämäni tiedot nuoriso-ohjaajien käsityksestä siitä, mitä ja mikä Työtreeni-toiminta on. Näiden työntekijöiden kuulemisten sekä yhteisen kehitystyön pohjalta syntyi Työtreeni-toiminnan mallinnus, johon kerättiin myös sidosryhmien näkemys Työtreenin tavoitteista ja tarkoituksesta. Kesän 2017 jälkeen testauksen, työyhteisön ja nuorten kuulemisen jälkeen muodostettiin lopullinen toimintaohje. Työyhteisöä osallistamalla laaditun toimintaohjeen tavoitteena oli luoda pohja laadukkaalle työlle, jossa toiminnan päämäärä on selkeä jokaiselle toimijalle.

3 TUTKIMUS TYÖYHTEISÖN YHTEISENÄ PROSESSINA

3.1 Työelämää kehittävä tutkimus

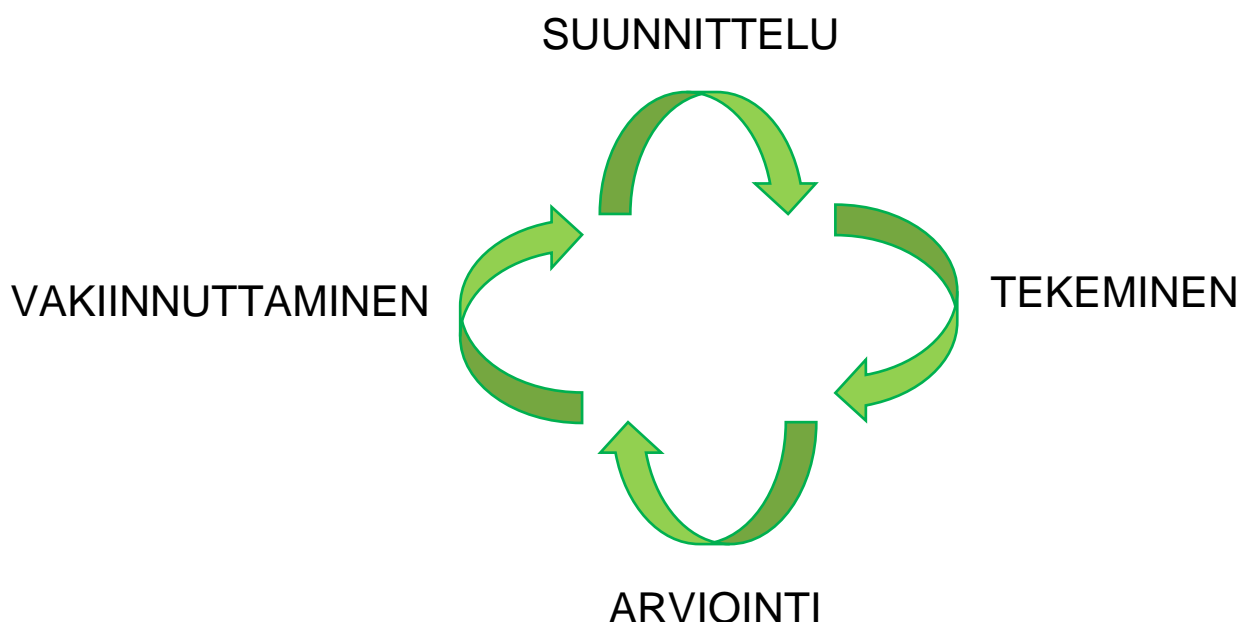
Opinnäytetyöni on työelämään kytkeytyvä tutkimuksellinen kehittämistehtävä. Lähestyn työtä näkökulmasta, jossa yhdistyvät käytännön kehittämistyö ja tutkimus. Toimintatutkimusta ohjaa kysymys siitä, miten asiat pystyttäisiin tekemään paremmin. Kyse on tutkimuksen tekemisestä sosiaalisen toiminnan sisällä toiminnan kehittämistä varten, jolloin tutkijan rooli on olla aktiivinen muutoksentekijä. (Heikkinen 2015, 204-205.) Toimintatutkimuksen tehtävänä on synnyttää tietoa toiminnan kehittämiseksi ihmisten toimintaa tutkimalla. Yleensä toimintatutkimuksen tavoitteena on suunnitella ja myös kokeilla uusia toimintatapoja. Monesti toimintatutkimus onkin aikaraameihin sijoitettu tutkimus- ja kehittämisprojekti. Toimintatutkimus voidaan nähdä myös yhteisistä asioista neuvottelevana kehitystyönä, sillä oman työnsä kehittämiseksi toimijoiden on oltava vuorovaikutuksessa keskenään ottaen huomioon koko organisaation sekä sen toimintaympäristön. Lopullisena tavoitteena toimintatutkimukselle on käyttökelpoinen tieto. (Heikkinen 2007, 16-19.)

Opinnäytetyössäni on vahvasti toimintatutkimuksellisia piirteitä. Toimintatutkimus etenee syklinomaisesti pyrkien parempaan toimintaan. Sen tavoitteena on kehittää uusia taitoja tai lähestymistapoja sekä ratkaista käytännön toimintaan liittyviä ongelmia. Toimintatutkimus sopii erityisen hyvin tilanteisiin, joissa pyritään muuttamaan ja lisäämään tietoutta muutosta kohtaan. Toimintatutkimuksessa tutkittavat ovat aktiivisia osallistujia muutos- ja tutkimusprosessissa. Toimintatutkimus on vahvasti ongelmakeskeistä ja se suuntautuu käytäntöön. (Anttila 2007, 135-136.) Spiraali sisältää useita peräkkäin toteutettuja kehiä, jossa kehitysprosessi jatkuu kehä kehältä. Kehitystoiminnan tehtävien kehässä perusteluvaihetta seuraa organisointi, toteutus ja aina uudestaan tulosten arviointi. Kehittämistoiminta on jatkuva prosessi, jossa hankkeen perusteluja, organisointia ja toteutusta täsmennetään arvioinnin jälkityönä. Toimintatutkimuksellisessa spiraalissa korostuu pitkäjänteinen prosessi, jonka tavoite täsmentyy toiminnan aikana. Kehittäminen ei johda absoluuttiseen totuuteen, vaan

jatkuvaan vuorovaikutukselliseen ja reflektiiviseen kehittämiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 66-67.)

Spiraalimainen lähestymistapa kehittämistyölle on mielestäni luonteva, koska YAMK -opintojeni aikana luotsaamaani kehittämistoimintaa tarkasteltiin useaan otteeseen kriittisin silmin. Tavoitteenani oli, että mallinnuksen jälkeen kehittämistoiminta olisi saanut jalan sijan Työtreenissä ja henkilöstö palaisi jokaisen uuden syklin käynnistyessä kevätlukukaudella takaisin spiraalimaisen kehitystoiminnan avainsanoihin: määrittele, suunnittele, toteuta, testaa, arvioi. PDCA-kehä (kuvio 1) eli Demingin kehä on systemaattista toimintaa kuvaava kehä.

KUVIO 1: Demingin kehä



PDCA tulee sanoista: P (Plan) eli suunnittelu, D (Do) eli tekeminen, C (Check) eli arviointi ja A (Act) eli vakiinnuttaminen tai parantaminen. Demingin ympyrä toimii itseään toistavasti kehitysprosessin pyörittäessä käyntiin aina uudelleen. (Laakkonen 2017, 20.)

Koko työyhteisön ollessa mukana kehittämistyössä pystyttiin tekemään laadukasta Työtreeni-toimintaa kohdennetun nuorisotyön tarpeessa oleville nuorille. Spiraalimaiset syklit kuuluvat toimintatutkimuksen luonteeseen, mutta koska oma tutkimustyöni ylettyi vain yhden toimintakauden ajalle, oli vaikeaa pystyä todentamaan spiraalin

toimivuutta. Siksi tutkimustyöni ei täysin täyttänytään toimintatutkimukselle asetettuja raameja.

Reflektiivinen ajattelu näkyy opinnäytetyössäni nuoriso-ohjaajien osallistamisella toiminnan kehittämiseen sekä laadun arviointiin. Reflektiivinen ajattelu onkin yksi toimintatutkimuksen lähtökohdista. Reflektoimalla henkilö tarkastelee omia ajatus- ja toimintatapojaan uudesta näkökulmasta pyrkien ymmärtämään toimintaansa ja siten kehittämään toimintaa. (Heikkinen 2015, 211.) Vakiintunutta Työtreeni -toimintaa on toteutettu jo parinkymmenen vuoden ajan tarkastelematta sen tavoitteita syvemmin tai kirjaamatta niitä yhteiseksi toimintamalliksi työyhteisölle.

Opinnäytetyöprosessini alkoi keväällä 2017 ennen kesäkuun Työtreeni-jaksoa. Loppukevät ja alkukesä olivat aineiston keruun kannalta aktiivisinta aikaa ja suurin osa aineiston käsittelystä jäi talvelle. Opinnäytetyöprosessi eteni seuraavasti:

TAULUKKO 3: Opinnäytetyöprosessin eteneminen

AJANKOHTA	TUTKIMUSTEHTÄVÄT
Kevät 2017	Työntekijöiden yksilöteemahaastattelut
	Työtreenin kehittämispäivät
	Työyhteisön kanssa laadittu raakaversio mallinnuksesta, jota testattiin kesäkuun 2017 aikana
	Työtreeni-valintakirjeiden mukana infokirje sekä tutkimuslupa nuorelle ja nuoren huoltajille
	Palautteenantomenetelmien kehittäminen nuorille ja työntekijöille
Kesä 2017	Havainnointi kesäkuun Työtreeni-jakson aikana eri nuorisotiloilla ja eri työpisteissä
	Nuorten teemahaastattelut pienryhmissä
	Palautteenkeruu nuorilta ja työntekijöiltä
Syksy ja talvi 2017-2018	Mallinnuksen muokkaus palautteiden sekä käytännön kokemusten pohjalta
	Arvioivan toimintakulttuurin edistäminen sekä laadun arviointi
	Teoreettisen viitekehyksen rakentelu
Kevät 2018	Toimintatutkimuksen raportoinnin valmistuminen

3.2 Kehittäminen toimintana

Kehittäminen koetaan usein konkreettisena toimintana, jonka tavoitteena on selkeästi määritellyn tavoitteen saavuttaminen. Vaihtelua voi olla kehittämistoiminnan kohteessa, laajuudessa, organisointitavassa ja lähtökohdassa. Kehittäminen voi olla yksikkökohtaista, jolloin tavoitteena on paitsi toimintatavallisia, myös rakenteellisia uudistuksia. Kehittäminen voi käsittää uusien ideoiden keksimisen sekä niiden levittämisen ja vakiinnuttamisen. Kehittäminen on luonteeltaan käytännöllistä asioiden parantamista. Kehittäminen tähtää myös uuden tietotaidon siirtoon, joka saattaa onnistuessaan levitä myös muiden toimijoiden käyttöön. (Toikko & Rantanen 2009, 14-16.) Kehittämistoiminta Työtreenin ympärillä kohdistui toiminnan tavoitteen määrittelyyn sekä yhteisen toimintamallin luomiseen. Olemassa olevia toimintatapoja kehitettiin toimivammiksi työyhteisön omilla ehdoilla heidän taitojensa ja tietojensa puitteissa. Toiminnan mallia muokattiin niin, että nuoriso-ohjaajat kokivat omien taitojensa olevan riittävät pienryhmien ohjaukseen. Nuoriso-ohjaajien olemassa oleva potentiaali saatiin näin hyödynnettyä Työtreeni-toiminnan käyttöön parhaimmalla mahdollisella tavalla niin, että he itse olivat määrittelemässä suuntaa, johon Työtreeniä tultaisiin viemään kehitystyön alettua.

Tavoitteellisuus on kehittämisen keskeinen elementti. Kehittämisen lähtökohta voi olla nykyisen tilanteen dilemmat tai tulevaisuusnäkymät. Kehittämistoiminta voi kohdistua yksittäisiin työntekijöihin ja ammatilliseen osaamiseen, jolloin tyypillisesti tavoitellaan työtavan tai menetelmän muutosta. Kehittäminen voi kohdistua myös prosesseihin ja systeemiin. (Toikko & Rantanen 2009, 16.) Toiminnan kehittäminen kohdistui Työtreenin osalta pääasiassa työyhteisöön, joka paitsi tiivistyi ja voimaantui tämän kehitysprosessin aikana, myös loi itse itselleen ja työlleen konkreettisen tavoitteen, joka oli selvä myös toiminnan kohteille, nuorille. Työtreeni-toiminnan kehittämisen tavoitteena oli palvella paremmin Työtreeni-nuoria ja myös Työtreenin yhteistyökumppaneita. Työtreenin vaikutukset yhden nuoren kohdalla ovat hankalasti mitattavissa, mutta laajemmassa kontekstissa kuukauden mittaisella tiiviillä elämänhallinta- ja työelämätaitojen harjoittelulla on varmasti vaikutuksia myös nuoren muihin toimintaympäristöihin kotona ja koulussa. Nuoren toimijuutta tavoitteellisesti vahvistamalla luotiin pohjaa elinikäiselle oppimiselle.

3.3 Arvioivan toimintakulttuurin käynnistäminen

Arvioivan toimintakulttuurin luominen kentällä, jossa toimiala on moninaista ja jäsen-
telemätöntä, on varsin haastavaa. Nuorisotyön sanoittaminen ja avaaminen ulkopuo-
lisille sekä myös nuorisotyöntekijöille itselleen on hankalaa. Moniulotteisessa toimi-
alassa on äärimmäisen tärkeää jäsenellä eri työmuodot ja työmenetelmät omiksi
palasikseen, jotta pystytään hahmottamaan mistä tässä työssä ylipäättään on kyse tai
miksi tätä työtä tehdään. Kokkolassa nuorisotyön määrittely on edennyt pitkälle. Työn
merkitys ja tavoitteet on avattu yhdessä koko henkilöstön kanssa osana NUPS -
nuorisotyön perussuunnitelman prosessia (Kiilakoski, Kinnunen & Djupsund 2010).
Sen vuoksi näinkin, että nyt oli aika tarttua laadun arvioinnin haasteisiin, jotta pys-
tyimme refleктоimaan tekemäämme työtä entistä paremmin ja näyttämään myös työn
merkityksen ulospäin.

Nuorisotyö on alati muuttuva nuorten tarpeista ja mielenkiinnoista johtuen, joten nuo-
risotyön oppimis- ja toimintaympäristöt kaipaavat jatkuvaa päivytystä. Tämä tuo osal-
taan myös haasteita toimialan arvioinnin ajan tasalla pysymiselle. (Gretschel 2016,
185.) Lisäksi toimijoiden riittävää arviointiosaamista ja käytännön arviointimenetel-
mien kehittämistä tulisi viedä eteenpäin tulosten hyödynnettävyyden näkökulmasta
(emt., 185). Arviointiosaaminen avaa dialogisuutta paitsi omassa työyhteisössä,
myös laajemmalti koko nuorisotyön kentällä. Vuoropuhelu työn merkityksestä ja ta-
voitteista auttaa kehittämään laadukkaampaa toimialaa. Keskiössä nuorisotyön laa-
dun arvioinnissa ovat mielestäni kuitenkin nuoret itse. Meidän tehtävämme on luoda
heille osallisuuden, kasvun, yhteenkuuluvuuden, oivaltamisen ja oppimisen sekä
myös kokemuksellisuuden tunteita. Arvioivan toimintakulttuurin luominen tarjoaa juuri
tätä.

Työtreeni-toiminnan kehittämisprosessi oli aktiivista omalta osaltani koko vuoden
2017 ajan. Tuon ajan työstin opinnäytetyötäni ja edistin koko työyhteisön osalta tä-
män kyseisen palveluprosessin kehittämistä ja arvioivan toimintakulttuurin syntymis-
tä. Muutos on alati läsnä nykyaikaisessa muuttuvassa työelämässä. Yksi konkreetti-
nen muutos on ollut vaihtuvat työntekijät niin nuorisopalveluiden sisällä, kuin myös
Työtreeni-toiminnassa. Sen vuoksi oman haasteensa työyhteisön valjastamiselle ja
sitouttamiselle kehitysprosessiin sekä uuden toimintamallin luomiseen loi henkilö-

kunnan vaihtuvuus pelkästään kuluneen vuoden aikana. Kun toimintamallin luomisessa lähdettiin liikkeelle nykytilan kartoittamisesta, tultiin samalla perehdyttäneeksi uudet työntekijät Työtreenin lähtötilanteeseen. Toiminta määriteltiin olemassa olevan tiedon valossa ja kokeneet työntekijät jakoivat omaa osaamistaan vasta mukaan astuneille nuoriso-ohjaajille. Tiedon jakaminen toimi työyhteisöä tiivistävänä elementtinä ja avoimen ilmapiirin mahdollistajana. Näin saatiin suunniteltua yhteiset tavoitteet toiminnalle, jota päästiin toteuttamaan aivan uudella tavalla ja motivaatiolla yhteisen kehittämistyön pohjalta.

Työyhteisöstä itsestään lähtevä kehittämistyö vahvistaa parhaimmillaan työyhteisöjen arviointiosaamista. Se myös auttaa tarkastelemaan kehittämiskohteita suhteessa perustehtävään sekä edistää toimivimpien kehittämismenetelmien löytämistä ja soveltamista. (Vataja 2012, 104.) Yhteistoiminnallisen kehittämisen näkökulmasta työyhteisön perustehtävään panostaminen sekä työyhteisön jäsenten yhdistävien tekijöiden määrittäminen on oleellista. Työyhteisön jäsenten tunnistamassa yhdistävät asiansa sekä yhteiset työtapansa ja tavoitteensa, yhteisöllisten kehittämistavoitteiden asettaminen helpottuu. Yhteisten tavoitteiden tunnistaminen mahdollistaa kehittyvän itsearvioinnin. Arvioinnin menetelmät ovat välineitä, joilla pystytään nostamaan asioita yhteiseen keskusteluun sekä tuomaan näkyväksi työyhteisössä olevaa tietoa. (Emt., 105-106.) Arviointiosaamisen kasvaessa työyhteisö alkaa reflektoida työtään sekä vahvistamaan kehittämisen rakenteita vuorovaikutuksen lisääntyessä mm. säännöllisten viikkopalaverien muodossa (emt., 100). Kehittävä itsearviointi voi olla työyhteisön sisäistä keskustelua erilaisista näkemyksistä. Näin voidaan lisätä ymmärrystä jokaisen työyhteisön jäsenen työstä osana yhteistä suurempaa tavoitetta (emt., 101).

Työtreenissä työskentelevien nuoriso-ohjaajien reflektion ja toiminnan arvioinnin mahdollistamiseksi työyhteisö päätti panostaa viikoittaisiin kohtaamisiin työpisteiden ohjaajien sekä esimiesportaan kesken. Osana kehittämistyötä tulikin myös kehittäneeksi ohjaajan oman toimijuuden arviointi-lomakkeen, jonka avulla ohjaaja pystyi tarkastelemaan omaa motivaatiotaan, osaamistaan, perustehtävän onnistumista sekä kokemusta suhteessa muuhun työyhteisöön Työtreeni-jakson päätteeksi. Nämä konkreettiset muutokset avasivat toiminnan tarkoitusta ja tavoitteita koko yhteisölle. Arviointi ja reflektio auttoivat luomaan perustan toimivien käytänteiden vakiinnuttamiselle.

3.4 Laadun arviointi nuorisotyössä

Indikaattoreilla eli tunnusluvuilla kuvataan nuorisotyön tilannetta ja kehitystä tietyllä mittaristolla (Gretschel 2016,16). Tunnuslukuina esitetään usein vain organisaation omalla toiminnalla tuottamia tuotoksia, kuten vaikkapa nuorten neuvontapalvelut. Kuntien strategioista johdettujen toimialakohtaisten tulostavoitteiden tarkastelu kuntien nuorisotyön arjessa on jo vakiintunutta, jonka lisäksi nuorisotyö on myös valtion ohjauksen ja tulosarvioinnin piirissä lainsäädännön kunnille asettamien tehtävien osalta. Tuottavuudelle onkin valtion toimesta luotu valtakunnallinen kriteeristö. (Emt., 17-19.)

Kuntien nuorisotyöstä halutaan mitata, minkälainen vaikutus verovarojen käyttämisellä on ollut kunnassa tehtävään nuorisotyöhön. Näin ollen käytössä olevilla indikaattoreilla mitataan toimenpiteiden lukumääriä sen sijaan, että mitattaisiin tuloksia ja vaikuttavuutta. Käyntikertojen tai palvelujen tehokkuuden mittaaminen suuntaantavasti ei kuitenkaan riitä kuntien päätöksentekijöille. (Siurala 2014, 9.) Vaikka Työtreeni onkin osa kunnallista nuorisotyötä, se on vain yksi työmenetelmä osana kohdennetun nuorisotyön työmuotoa. Valmista arviointimittaristoa ei ole laadittu, joten se olikin yksi opinnäytetyöni haasteista. Tarvitaanko Työtreeniä varten määrällinen mittari? Millä muilla keinoilla Työtreenin laatua voidaan mitata? Työtreeniin haakeutuneiden nuorten määrällä pystytään osoittamaan palvelun kysyntä ja tarve. Lisäksi nuorten kokemus ja heidän antamansa palaute Työtreenistä kertoo toiminnan onnistumisesta sekä tarpeellisuudesta.

Kesäkuun testivaiheen jälkeen nuoriso-ohjaajat pääsivät arvioimaan omaa toimintaansa Työtreenin parissa. Kehittämäni työkalu ohjaajan oman toimijuuden arviointiin antoi nuoriso-ohjaajille mahdollisuuden reflektoida työotteeltaan hyvin erilaista toimintaa. Lomakkeella arvioitiin toimintaa sen tavoitteiden, olemassa olevien resurssien, työnohjauksen ja ohjaajan oman toimijuuden pohjalta. Jokaisen ohjaajan vastaukset koottiin yhteen, joka antoi omalle arviointityölleni materiaalia sekä myös opinnäytetyöprosessilleni suoraan palautteen.

Osana Työtreenin kehittämisprosessia luotiin myös toinen työkalu, jolla nuoren kehittymistä voidaan seurata ja tukea. Työtreeni-nuoren tavoitteenasettelulomake luotiin

kevään -17 aikana ja sitä käytettiin ensimmäisen kerran kesäkuussa 2017. Palautteiden pohjalta lomaketta muokattiin toimivammaksi, mutta työkalun perusidea pidettiin hyvänä. Nuoren itsearviointi antoi jokaiselle nuorelle viikoittaisen mahdollisuuden kahden keskiselle kohtaamiselle ohjaajan kanssa. Noiden tuokioiden aikana nuoren kanssa käytiin keskustelua Työtreenin tavoitteista ja nuoren henkilökohtaisista tavoitteista sekä siitä, kuinka ne lopulta kohtaavat toisensa. Lomakkeen avulla nuori pystyi sanoittamaan omaa Työtreeni-polkuaan ja kahdenkeskiset keskustelut ohjaajan kanssa loivat mahdollisuuden nuorelle tulla tunnustetuksi yksilönä. Johonkin kuulumisen tunteen vaaliminen sekä toimijuuden tukeminen ovat asioita, joita tuetaan sosiaalisen osallisuuden ja kokemuksellisuuden näkökulmasta

3.5 Nuoriso-ohjaajien ääni esiin haastattelemalla

Teemahaastattelussa haastattelun aiheet on ennakoon määriteltä. Teemat eli keskusteltavat aiheet käydään läpi haastattelun aikana haastateltavan kanssa, mutta niiden järjestys ja kysymysten muoto vaihtelevat haastattelusta riippuen. (Eskola, Vastamäki 2015, 29.) Haastattelun avulla tutkija voi hakea suoria vastauksia tutkimuskysymyksiinsä. Se antaa myös mahdollisuuden syventää tutkijan tekemiä havaintoja. Toimintatutkimuksessa haastattelun käyttö on perusteltua ajankäytöllisistä syistä katsottuna. Haastattelut voidaan kohdistaa henkilöille, jotka tietävät tutkittavasta aiheesta paljon. (Huovinen & Rovio 2007, 109-110.)

Laadulliselle tutkimukselle ominaista ovat teemahaastattelut. Teemahaastattelulle on tyypillistä, että samat teemat käydään läpi jokaisen haastateltavan kanssa, vaikka haastattelun kulku voikin muuttaa haastattelun järjestyksen erilaiseksi alkuperäisestä. (Kuula 2006, 128-129.) Puolistrukturoidussa haastattelussa ainoastaan kysymykset ovat samat jokaiselle ja haastateltavat saavat vastata niihin haluamallaan tavalla. Avoimessa haastattelussa tilanne on kuvailtavissa keskusteluna. Haastattelun aikana keskustellaan ennakoon määritellystä aiheesta, mutta haastatteluiden aihealueet vaihtelevat haastateltavien kohdalla. Avointa haastattelua voidaan kutsua myös syvähaastatteluksi. (Eskola & Vastamäki 2010, 28-29.) Teemahaastattelun runkoa mietittäessä olennaisinta on pitää mielessä tutkimusongelma, johon vastausta haetaan.

Tutkimusongelma pitää haastattelun kasassa ja perustelee kysymysten esittämisen. Hyvässä tutkimuksessa haastattelurunko ideoidaan vapaasti intuition perusteella sekä samalla teoriaan ja aihepiiriin kirjallisuuteen pohjautuen. Teemarungon perimmäinen tehtävä on varmistaa, että kaikki teemat tulevat keskustelluksi jokaisen haastattelun kanssa. (Emt., 35-37.)

Syvähaastattelu puolestaan perustuu vapaaseen vuorovaikutukseen ja sitä voidaan kutsua myös strukturoimattomaksi haastatteluksi. Haastattelijaa ei sido etukäteen laaditut kysymykset tai esittämisjärjestys. Haastattelijan tehtävä on auttaa haastateltavaa jakamaan arvokasta ja käyttökelpoista tietoa. Syvähaastattelussa haastattelija ja haastateltava keskustelevat tietyistä aiheista, mutta käsiteltävät teema-alueet vaihtelevat tapauskohtaisesti. Haastateltavaksi valikoituu henkilöitä, jotka tietävät aihepiiristä mahdollisimman paljon. Haastattelun pohjana toimii viitekehys, jonka raameissa haastateltavat saavat puhua vapaasti ja johon tutkija pystyy ohjaamaan haastateltavat takaisin keskusteluaiheen eksyessä sivupoluille. Kun tutkija haluaa saada selville asiantuntijan näkemyksen tai tutkija etsii jotain yksittäistä tietoa, on syvähaastattelu tarkoituksenmukainen tutkimusmenetelmä. (Siekinen 2010, 45-46.)

Käytin teemahaastattelurunkoa nuoriso-ohjaajien yksilöhaastatteluissa saadakseni haastatteluista kaiken tarvitsemani tiedon. Haastatteluihin valittiin kuusi Työtreenissä eri aikoina ja erimittaisia aikoja työskennellyttä nuoriso-ohjaajaa noudattaen tasavertaisuutta haastateltavien iän, työkokemuksen sekä sukupuolen suhteen. Haastattelurungon teemat määriteltiin yhdessä työntilaajan kanssa, jotta haastatteluiden avulla saatiin kasaan tarvittava materiaali vastaamaan kysymyksiin miksi ja miten Työtreeniä tehdään. Heti opinnäytetyötä ideoitaessa oli selvää, että nuoriso-ohjaajia tullaan haastattelemaan yksilöhaastatteluilla tiedon keräämiseksi. Yksilöhaastatteluista saatavalla aineistolla oli mielestäni iso merkitys Työtreenin mallinnusta luotaessa työntekijöiden äänen esiin tuomiseksi. Mielestäni teemahaastatteluiden aineistolla saatiin monipuolinen ja syväluotaava kuva työntekijöiden näkemyksestä Työtreenin suhteen. Jotta toimintaa voitiin lähteä kehittämään, oli ensiksi kartoitettava lähtötilanne ja asetettava toiminnalle raamit. Teemahaastateltavat eri taustaiset työntekijät auttoivat tässä, sillä Työtreeni-toiminta on muuttunut vuosien varrella ja myös sitä toteuttavat ohjaajat ovat vaihtuneet useampaan kertaan.

Oman opinnäytetyöni haastatellut nuoriso-ohjaajat valikoituvat haastateltavaksi yhdessä työn tilaajan kanssa käytyjen keskustelujen jälkeen. Toisaalta työskenneltyäni itse jo kolme vuotta nykyisessä työyhteisössä tunsin kollegoitani sen verran, että pystyin helposti itsekkin arvailemaan, keiden henkilöiden takana lepäsi merkittävin tieto Työtreenistä. Haastatteluihin valikoitui Työtreeni-konkareita, jotka olivat työskennelleet Työtreenissä vuosituhannen vaihteesta saakka, sekä myös noviiseja, jotka olivat olleet mukana tekemässä Työtreeniä vasta muutaman vuoden ajan. Yhteistä näille kuudelle haastattelutilanteelle oli niiden välitön henki: tietoa haluttiin oikeasti jakaa ja asioista puhua, osa muistojen ja osa tulevaisuuteen tähtäävien kehitysideoiden kautta.

Vaikka haastattelut etenivät puolistrukturoidun rungon mukaisesti, oli haastatteluissa myös syvähaastattelun piirteitä. Haastattelutilanne oli hyvin keskustelunomainen ja haastateltavat antoivat tiedon ja keskustelun virrata. Tehtäväkseni jäi useamman haastattelun kohdalla vain merkitä papereihini rukseja merkiksi, että etukäteen valmistelemani kysymykset olivat jo saaneet vastauksen. Huomasin myös, että tiedon jakaminen muuttui helpommaksi, kun asetin itseni pois etäisen tutkijan roolista ja olin työroolissani keskustelemassa työasioista, josta minulla ei ollut ennestään kokemusta. Välitön ilmapiiri haastatteluissa rakentui varmastikin luottamuksen ja tiimihengen ympärille. Meitä kaikkia yhdisti aito halu kehittää yhteistä työmenetelmää. Tällaisen tutkimussuhteen luomisessa ja kehittymisessä korostuu myös tutkijan henkilökohtainen oppimis- ja kehittymistaival. Oppiminen kohdistuu paitsi tutkimuksen kohteisiin, myös tutkijaan itseensä. Toimintatutkimusprosessissa yhteinen toiminta voi osaltaan edistää tutkijan ja tutkittavien tietoisuuden kasvamista. Se osaltaan edistää toimijoiden muuttumista tehokkaammiksi ja vastuullisemmiksi. Avainsanana toimintatutkimuksen prosessissa on itsereflektio. (Kuula 2001, 148-150.)

Vapaamuotoinen haastattelu voi olla arkaluontoinen, kun tutkittavat saavat vastata haastatteluun haluamallaan tavalla. Tutkittavia tulisikin informoida aineistoin käsitteilystä mm. anonymiteetin osalta. Lopullisessa tutkimusraportissa yksittäisiä henkilöitä ei pystytä tunnistamaan. Haastattelun äänitallenne on ainoastaan tutkijan käsiteltävänä ja se hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Äänitteen pohjalta kirjoitettu tekstidosto ei sisällä haastatellun nimeä tai muita yksittäisiä tunnistetietoja. (Kuula 2006,

129.) Henkilö- ja tunnistetietojen suojaamista säätelee paitsi tutkimusetiikka, myös henkilötietolaki (emt., 108).

Olisin voinut valita aineistonkeruutavaksi myös kyselytutkimuksen toteuttamisen entisille Työtreeni-nuorille. Tällä hyvin lyhyellä aikataululla lähes kahdenkymmenen vuoden aikana Työtreenissä mukana olleiden entisten nuorten yhteystietojen kokoaminen, kyselyn laatiminen ja tulosten analysointi olisi ollut mittava tehtävä, jolloin olisin joutunut luopumaan jostain muusta opinnäytetyöni osasta. Mielestäni se ei myöskään olisi tuottanut lisäarvoa sinänsä Työtreeni-toiminnan mallintamiselle, joka oli tärkein ja konkreettisin osa opinnäytetyötäni. Ajankäyttö puoltaa toimintatutkimuksessa haastattelun käyttämistä aineistonkeruuseen, kun tutkimusongelmaan kiteytyvät kysymykset saadaan kohdennettua valikoituihin henkilöihin ja heidän henkilökohtaiseen tietopankkiinsa (Huovinen & Rovio 2007, 109-110).

Näen kuitenkin, että suuri kyselytutkimus olisi voinut tuottaa arvokasta tietoa Työtreeni-toiminnan vaikuttavuudesta, joka olisi ollut loistava lisä Työtreeni-toiminnan arviointiosioon. Tällä aikataululla en pystynyt sitä toteuttamaan, mutta mielestäni entisten Työtreeni-nuorten haastattelu on mahdollisuus seuraavalle tutkijalle opinnäytetyöni jälkeiselle jatkotutkimukselle, vaikka ammattikorkeakoulun perustutkimnon opinnäytetyön muodossa.

3.6 Olettamusten todentaminen havainnoimalla

Havainnoiminen on jokapäiväistä toimintaamme, jolla pyrimme ymmärtämään arkielämäämme vaikuttavia tekijöitä. Tieteessä havaintoja tekemällä kerätään aineistoa tutkimusongelman tai ilmiön eri tekijöistä. Havaintoaineistoa työstettäessä analysointi tuottaa tieteellisiä johtopäätöksiä. Havainnointi on tutkijan osallistumista, jossa persoona on tärkeä väline. Oma persoona luo luottamusta ja tutkija toimii parhaiten omana itsenään. Teennäisyys paistaa läpi eikä herätä luottamusta. Tutkijan on tiedostettava tutkimusmenetelmän edellytykset, jotta hän pystyy tutkijan roolissaan osallistumaan yhteisön toimintaan. Tästä roolista käsin tutkimusongelmaa täsmennetään sekä arvioidaan tutkimuksen aineistollista sisältöä. Riittävät muistiinpanot mah-

dollistavat huolelliset analyysit ja johtopäätökset. (Grönfors 2010, 154-156.) Havainnointi kytkeekin esim. teemahaastatteluiden materiaalia paremmin saadun tiedon viitekehykseen (emt., 157). Työtreenistä havaintomateriaalia keräämällä sekä eri nuorisotiloilla kiertäessä nuoriso-ohjaajilta haastatteluiden kautta keräämäni tieto heräsi henkiin toiminnan tarkkailun kautta.

Piilohavainnointi on tilanne, jossa tutkimuksen kohteet eivät tiedä, että heitä havainnoidaan. Yleensä kuitenkin havaintojen tekeminen yhdistetään osallistumiseen, jolloin tutkija on vuoroin tarkkailija ja vuoroin osallistuja. Täydellinen osallistuminen on harvinainen tutkimuksen muoto, mutta työpaikoilla tehtävälle tutkimukselle ominaista etenkin, kun tutkija on yhteisön luonnollinen jäsen. (Emt., 159-161.) Työyhteisöni keskuudessa suoritettava havainnointi etenkin ennen ja jälkeen Työtreenin oli vahvasti osallisuuskeskeistä, sillä toimintatutkimuksen piirteitä omaavassa tutkimustyössäni olin mukana fasilitoimassa, innostamassa sekä kehittämässä omaa työyhteisöäni. Osallistumisen aste kuitenkin vaihtelee tutkimusprosessin eri vaiheissa ulkopuolisen tarkkailijan roolista ja toiminnan keskipisteenä olemiseen. Toimintatutkija pyrkii ymmärtämään yhteisön toimintaa laajasti sortumatta rajaamaan ennako-oletustensa pohjalta jotakin oleellista pois. (Huovinen & Rovio 2007, 106.)

Työtreeni-jakson aikainen havainnointi nuorten ja ohjaajien keskuudessa vaati itseltäni vähemmän konkreettista osallistumista ja enemmän sivusta tarkkailua. Keräsin havainnointiaineistoa kesäkuun aikana kolmessa Työtreeni-toimipisteessä Halkokarin, Isojärven sekä Kälviän nuorisotiloilla. Muistiinpanot sekä valokuvat toimivat muistini tukena. Havainnointijakso tapahtui pääasiassa kolmen ensimmäisen Työtreeni-viikon aikana kesäkuussa, jonka jälkeinen viimeinen työviikko oli varattu haastatteluaineistojen sekä palautteiden keräämiselle nuorilta.

Tapaus- ja ryhmäkohtaisesti oli välillä tarpeen, että päästäkseni nuorten kanssa keskustelun tasolle jouduin itsekin tarttumaan hiomapaperiin yhdessä nuorten kanssa ja syventämään haastatteluissa kerättyä tietoa kohderyhmän kanssa käytävien keskusteluiden kautta. Hioessamme nuoren kanssa yhdessä metallikaiteista vanhaa maalia pois keskustelu Työtreenin tavoitteista tai merkityksestä nuorelle kävi kuin itsestään. Jokainen Työtreenissä haastattelemani nuori oli suostunut haastateltavaksi ja he ymmärsivät olevansa tutkimuskohteena ja anonyymeina tiedonlähteinä. Syvällisem-

pien keskustelujen puitteissa oli kuitenkin tarpeellista muistuttaa tutkimusaineiston käyttötarkoituksesta. Tutkittavalla tulee olla mahdollisuus keskeyttää tutkimustilanteeseen osallistuminen, sillä ihmistieteissä osallistumisen pohjana on vapaaehtoisuus (Kuula 2006, 107).

Keräämästäni havainnointimateriaalista koostui tutkimuspäiväkirja, johon tutkija tallettaa omia havaintojaan sekä osallistujilta kysyttyjä mielipiteitä ja ajatuksia. Aineisto kerätään tutkimuksen viitekehyksen teemoja noudatellen tutkimusongelmien kannalta tärkeisiin kohtiin keskittyen. Havainnointiaineiston tallentaminen sekä prosessin dokumentointi tutkimuspäiväkirjaan on myös tutkijalle tapa prosessoida ajatuksiaan. Havainnoinnin kenttätyö onkin teorian, kokemusmaailman sekä tutkijan omien oivallusten dialogia. (Huovinen & Rovio 2007, 106-107.)

4 YKSILÖN TUKEMISTA YHTEISÖLLISESTI

4.1 Kokemus arjen osallisuudesta hyvinvoinnin edistäjänä

Osallisuus nähdään usein syrjäytymisen vastakohtana, mutta se tarkoittaa myös sitoutumista, vaikuttamista ja vastuunkantamista seuraamuksista. Terminä osallisuus kuvaa yksilön kiinnittymistä yhteisöön ja yhteisöllisiin prosesseihin. Perustuslakimme mukaan yksilöllä on oikeus osallistua ja vaikuttaa yhteiskunnan ja elinympäristöjen kehittämiseen. Käyttäjälähtöisyys kunnan palveluissa merkitsee asukkaiden tarpeiden huomioimista ja palveluiden käyttäjien kuulemista. Osallistaminen on viety pitkimmälle silloin, kun palveluiden käyttäjät ovat tekijöinä ja osallistuvat myös palveluntuotantoon. (YES – Yhdenvertaisuus etusijalle 2014, 2-3.)

Ihmisellä on tarve olla osa suurempaa kokonaisuutta. Ihminen haluaa tulla kuulluksi sellaisena kuin on ja päästä vaikuttamaan omaan elämäänsä sekä yhteisiin asioihin. Kokemus osallisuudesta vaikuttaa ihmisen kykyyn ottaa käyttöönsä täyden potentiaallinsa. (THL 2018.) Sosiaalisen osallisuuden nähdään torjuvan paitsi syrjäytymistä, myös köyhyyttä. Se myös takaa ihmisarvoista elämää, edistää taitoja ja kykyjä sekä mahdollistaa yhteiskuntaan osallistumista. ”Osallisuus yhteiskunnassa tarkoittaa jokaisen mahdollisuutta terveyteen, koulutukseen, työhön, toimeentuloon, asuntoon ja sosiaalisiin suhteisiin.” (Leemann, Kuusio & Hämäläinen 2015.) Syrjäytymistä ehkäisevä toiminta nähdään hyvinvointia lisäävänä, jossa toiminnan keskiössä on toimijan sosiaalisen osallisuuden kokemus. Yksilön toimijuuden tukemisen lisäksi keskiössä on kuulumisen kokemusten tuottaminen, jolloin nuori kokee tulleen paitsi ymmärretyksi ja kuulluksi myös saa tunteen aktiivisesta osallisuudesta omaan elämäänsä ja itseään koskeviin asioihin. (Korkiamäki 2015, 137-138.)

Osallisuudessa on pitkälti kysymys myös yhdenvertaisuuden kokemuksesta. ”Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta

suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja - perusoikeudet kuuluvat kaikille.” Yhdenvertaisuus on jokaisen yksilön perusoikeus. (Yhdenvertaisuus.fi, 2017.)

Yhdenvertaisuuden turvaamiseksi on laadittu useita lakeja, sopimuksia, säädöksiä ja ohjeistuksia. Suomen perustuslakiin (731/1999) on kirjattu, että ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) edistää yhdenvertaisuutta sekä ehkäisee syrjintää. Työtreenissä tuleekin huomioida Työtreeniin hakeutuvien nuorten monimuotoisuus. Työtreeni -jakson on tarkoitus antaa nuorelle osallisuuden kokemus kesätöiden tekemistä harjoitellen ryhmässä muiden nuorten kanssa. Samalla edistetään nuorten yhdenvertaisuutta oman paikkansa löytämiseksi tulevaisuuden koulu- ja työmarkkinoilta.

Nuorisotyön yksi tärkeimmistä tehtävistä on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuus toteutuu, kun nuoren kokemusta ryhmään kuulumisesta sekä huomioimisesta omana itsenään vahvistetaan. (Jalonen & Heinonen 2018, 5.) Nuorisotyöntekijät ovat kohtaamisen ammattilaisia, jotka joutuvat pohtimaan omia arvojaan ja tarkastelemaan niiden toteuttamista kriittisesti. Sen vuoksi aitoa toiminnan yhdenvertaisuutta voidaan tavoitella ainoastaan, jos koko työyhteisö on sitoutunut kyseenalaistamaan omia ennakkoluulojaan, toimintatapojaan sekä tunnistamaan ihmisten moninaisuutta. Nuorisotyössäkin syrjinnän uhan alla ovat nuoret, joihin kohdistuu ennakkoluuloja ja stereotypioita mm. etnisen alkuperän tai seksuaalisen suuntautumisen vuoksi. (Emt. 10-11.) Jotta yhdenvertaisuus toteutuu, nuorisotyöntekijän on pystyttävä tunnistamaan valtarakenteissa olevat eriarvoistavat käytänteet ja toimintatavat. Nuorisotyöntekijä toimii kuitenkin eräänlaisessa valta-asemassa työssään, jossa hän edistää kuvaa siitä, miten erilaiset konfliktitilanteet kohdataan ja käsitellään. Nuorisotyöntekijän on pystyttävä tunnistamaan syrjintä ja pyrkiä toimimaan yhdenvertaisuutta edistäen. (Emt., 14.) Tästä näkökulmasta nuorisohjaajalla on niin Työtreenin aikana kuin nuorisotilallakin mahdollisuus ja velvoite edistää nuorten tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaista kohtelua. Kokkolan nuorisotilat ovat julistautuneet syrjinnästä vapaiksi alueiksi ja sinivalkoinen kyltti löytyy jokaisen nuorisotilan seinältä. Pelkkä huoneen taulu itsessään ei riitä osoittamaan yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnas-

sa, mutta Kokkolassa se kertoo siitä, että yhdenvertaisuuteen on haluttu kiinnittää huomiota ja siitä on käyty keskustelua työyhteisössä. Yhdenvertaisuus nuorisotyössä tarkoittaa vapaaehtoisuutta ja kaikille avointa toimintaa, jolloin nuori itse saa määritellä osallistumisensa asteen.

4.2 Varhaista tukea sosiaalisesti vahvistaen

Nuoruutta voidaan pitää välivaiheena, joka valmentaa aikuisuuteen. ”Kehitystavoitteena on täysivaltaiseen kansalaisuuteen sosiaalistuminen ja kasvaminen yhteiskuntaa rakentavaksi jäseneksi.” Tärkeinä nivelvaiheina nähdään etenkin valinnat ja siirtymiset koulutuksen ja työelämän välillä, joissa nuori myös tarvitsee entistä enemmän tukea maailman globalisoituessa ja monimutkaistuesssa. (Pohjola 2009, 26.) Nuorisotyön tarve yhteiskunnallisesta näkökulmasta painottuu nimenomaan suhteesta nuoruuteen, kun taas sosiaalityön painopiste on käsitteellisesti lapsuudessa lastensuojelun näkökulmasta. Kuntien hallintorakenteissa nuorisotyö on usein kiinnitetty osaksi vapaa-ajanpalveluita. Nuorisotyö määrittää nuoret vapaa-ajan toimijoina, jotka tarvitsevat ohjauksellista tukea kehitysvaiheissaan. Tällainen toiminta on sosiaalityön kannalta olennaista nuoren myönteisen kasvun tukemista sekä ennaltaehkäisevää työtä. Sosiaalityön painopiste on puolestaan ongelmatilanteiden hallinnassa (Emt., 26-28.) Nuorisotyön keskeisin tehtävä on ohjata nuoria kehittävään toimintaan. Kasvua tukevien vapaa-ajan toimintojen, hyväksi koettujen yhteisöjen jäsenyyden ja läsnä olevien aikuisten ohjaustyön avulla pystytään tukemaan nuorten positiivista sosiaalisuutta. ”Nuorten liittäminen erilaiseen mielekkääseen, ohjattuun ja tuettuun toimintaan on ehkäisevää työtä parhaimmillaan.” (Emt., 28-29.)

”Tarkoitus on antaa työkokemusta semmoisille nuorille, jotka eivät ole sosiaalisesti niin taitavia. –Se on elämäntapojen hallintaan liittyvää toimintaa --ja kohdennettumpaa nuorisotyötä sellaisille nuorille, joille on hyötyä pienryhmässä toimimisessa.” (Nuoriso-ohjaajan haastattelu, maaliskuu 2017)

Haastatteleman nuoriso-ohjaajat itse sanoittivat, että Työtreeni on kohdennettua, ennaltaehkäisevää nuorisotyötä, jota toteutetaan sosiaalisesti vahvistavin menetelmin. Sosiaalisen vahvistamisen määritelmä ei ole yksiselitteinen. Nuorisolaissa (72/2006) todetaan sosiaalisen vahvistamisen tarkoittavan ”nuorille suunnattuja toi-

menpiteitä elämäntaitojen parantamiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi” (Lundbom & Herranen 2011, 6). Sosiaalinen vahvistaminen on yksilön tukemista hyvinvoinnin lisäämiseksi ja edistämiseksi. Terminä sosiaalinen vahvistaminen on pinnalla eriarvoisuuden lisääntyessä yhteiskunnassa ja kohdennetun nuorisotyön pitäessä pintansa kunnallisen nuorisotyön sektorilla. Sosiaalinen vahvistaminen nuorisotyössä toimii polarisaation kehityksen ehkäisijänä. Toisesta näkökulmasta sosiaalinen vahvistaminen toimii myös yksilön elämänhallintataitojen lisääjänä. (Emt., 6-7.)

Työtreeni-toiminnassa sosiaalinen vahvistaminen on alati läsnä yksilöä ja ryhmää ohjattaessa. Motivoinnilla, kannustamisella ja tukemisella on merkittävä rooli koko Työtreeni-jakson ajan käytännön elämänhallintataitojen opettelun rinnalla. Sosiaalinen vahvistaminen voidaan ymmärtää myös varhaisena puuttumisena sekä kokonaisvaltaisena elämänhallinnan tukemisena, jonka painopiste ohjaustyössä on nimenomaan ennalta ehkäisevässä työssä. Työn tavoitetilana on sosiaalinen vahvistuminen yksilön tasolla sekä voimaantuminen ja parempi elämä. (Mehtonen 2011, 13.) Sosiaalinen vahvistaminen on tavoitteellista kasvatuksellista ja yhteiskunnallista työtä sekä toimintaa erilaisten yksittäisten toimijoiden ja yhteisöjen kanssa vaihtuvissa toimintaympäristöissä (Emt., 16).

Sosiaalista vahvistamista käsitteenä käytetään useina syrjäytymisen ehkäisyn rinnalla, sillä sosiaalinen vahvistaminen pyrkii parantamaan vaihteittain nuoren elämäntilannetta sekä elämänhallintataitoja. Perimmäisenä tavoitteena on nuoren ohjaaminen yhteisölliseen toimintaan aktiiviseksi toimijaksi. Syrjäytymisellä viitataan huonosuuteen: hyvinvoinnin haasteet kasautuvat samoille yksilöille ja ihmisryhmille, joiden resurssit ja mahdollisuudet ovat jo lähtökohtaisesti heikommat. Syrjäytymisen riskitekijöinä nähdään työttömyys ja heikko koulumenestys sekä irrallisuus yhteisöistä, kuten perheestä. (Mehtonen, 18-19.) Joskus riskitekijät ovat asioita, joihin yksilö ei pysty itse vaikuttamaan. Nuoren kohdalla tällaisia asioita voivat olla vanhempien moniongelmaisuus. (Danska-Honkala & Poteri 2011, 131.) Yksilöön liittyviä syrjäytymiselle altistavia tekijöitä voivat olla motivaation ja sosiaalisten taitojen puute sekä oppimisvaikeudet, kun taas osa riskitekijöistä kytkeytyy oppimisympäristöön tai vuorovaikutussuhteisiin (Poikkeus, Rasku-Puttonen, Lerkkanen, Kuorelahti, Siekkinen, Kuru & Nurmi 2013, 111.)

Yksi olennainen osa hyvän elämän pohjalle on itsetunnon ja itsetuntemuksen vahvistaminen. Osallistavalla toiminnalla ja nuoren yksilöllisyyttä vahvistamalla luodaan onnistumisen sekä osallisuuden kokemuksia sekä tuetaan yhteisön jäsenyyttä ja sosiaalisia taitoja. Kiteytettynä sosiaalinen vahvistaminen ja kokonaisuudessaan nuorisotyön merkittävin tavoite on ohjata nuori yhteisöllinen toiminnan aktiiviseksi toimijaksi. (Mehtonen 2011, 19-20.)

4.3 Myönteinen tunnistaminen

Jokainen Työtreeniin osallistuva nuori kohdataan ja tunnistetaan yksilönä. Työtreenin kohdalla voidaan puhua myönteisestä tunnistamisesta, joka on hyvinvointia edistävä arvokkuuden ja osallisuuden vahvistamisen toimintatapa (Kallio, Korkiamäki & Häkli 2015, 11). Kyse on erilaisuutta arvostavasta ajatustavasta. Riskeihin puututaan, voimavarat tunnistetaan sekä yksilöitä tuetaan heidän arjen yhteisöissään. Kyseessä on hyvinvoinnin tukemisen ja syrjäytymisen ehkäisyn menetelmä, jonka tarkoituksena on voimauttaa yksilöä ja sitouttaa yhteisöä. (Emt., 15.) Nuoren ihmisarvon tunnustamisen kautta jokainen nuori voi kokea olevansa tärkeä osa yhteisöään ja toimintaympäristöään. Nuoren myönteisen minäkuvan tunnistamisen prosessin taustalla ovat merkitykselliset vuorovaikutussuhteet esim. nuoriso-ohjaajan ja nuoren välillä. (Emt., 19-21.) Nuori tunnistetaan ja tunnustetaan sellaisena kuin hän on ja nuorelle halutaan luoda kokemus, että hän ansaitsee tulla kohdatuksi juuri tuollaisenaan. (Kallio, Stenvall, Bäcklund & Häkli 2013, 78.) Jokaisen nuoren tulisi tulla tunnistetuksi arkiympäristössään. Myös niiden, jotka ovat muita heikommassa asemassa ja toimivat ei-toivotuilla tavoilla. (Emt., 85.)

Myönteinen tunnistaminen on tiivistettynä tutustumista, tunnustamista ja tukemista. Jotta väärin tunnistamista pystyttäisiin minimoimaan, yksi myönteisen tunnistamisen edellytyksistä on tutustuminen, joka mahdollistaa tunnustuksen antamisen ja erilaisen tuen muotojen tarjoamisen. Tutustuminen voi myös olla ainoa tapa lähestyä erityisen haastavassa tilanteessa olevia ja ammattilaisiin luottamuksensa menettäneitä nuoria. Tutustuminen ammattilaisen ja nuoren välillä on kuitenkin vuorovaikutusta, jossa aikuinenkin joutuu heittämään itsensä likoon sekä punnitsemaan työrooliaan.

Nuoren sitouttaminen edellyttää vastavuoroisuutta. (Häkli, Kallio & Korkiamäki 2015, 84-85.) Ihmisten tulee tutustua toisiinsa olettamisen sijaan, jotta ihminen voidaan tunnistaa myönteisesti (Stenvall 2016).

Tämän vuoksi Työtreenin kulmakiviä ovat ryhmäytyminen ja yhteisöllisyys. Työtreenin ryhmäprosessin aikana nuoret tutustuvat toisiin nuoriin sekä jokaiseen nuorisotilalla työskentelevään nuoriso-ohjaajaan. Työtreenin aikana jokaisen nuoren sosiaalistumista tuetaan ja tarvittaessa sosiaalisia taitoja kehitetään yhdessä. Myönteinen tunnistaminen perustuu ajatukseen, jonka mukaan nuoren identiteetti rakentuu jatkuvan, ehkä jopa päättymättömän prosessin kautta (Siurala 2015, 208). Työtreenissä nuorelle annetaan mahdollisuus oman identiteettinsä kehittämiseksi ja peilaamiselle toisiin nuoriin sekä aikuisiin. Tuon kuukauden aikana nuoren on mahdollista tutustua toisiin, ehkä samankaltaisessa tilanteessa oleviin nuoriin, mutta tutustua myös itseensä.

Tunnustamisen tavoitteena on yksilön voimaantuminen. Tunnustuksenannon tapahtuessa ymmärtämisen kautta, tunnustuksen aiheen merkitys vähenee. Yksilökohtaisen huomioimisen tarve korostuu etenkin oppimisvaikeuksista kärsivän nuoren kohdalla, jolloin hänen ihmisarvonsa voidaan tunnustaa vaikka kaverisuhteiden tai onnistumisen kokemuksia tuottavien taitoaineiden kautta. Oikea tunnustaminen voi parhaimmillaan kääntää suunnan ongelmista onnistumisiin sekä kasvattaa luottamusta. (Kallio 2015, 98-99.) Työtreeni-toiminnassa jokaisen nuoren toimijuus tunnistetaan ja sitä pyritään vahvistamaan aktiivisesti paitsi ohjaajien, myös koko yhteisön tuella. Vertaissuhteet Työtreeni-nuorten keskuudessa ovat avainasemassa yksilön toimijuuden kehittämisessä. Nuoret työskentelevät pienryhmissä, joissa nuorten keskinäinen yhteisöllinen toimijuus hyötyy nuoriso-ohjaajien tarjoamasta aktiivisesta tuesta (emt., 142).

Tukeminen puolestaan on tutustumista ja tunnustamista tietoisesti voimavaroihin ja onnistumisiin keskittyen (Stenvall 2016). Nuoren erilaiset roolit ja jäsenyydet tuntemalla ja tunnustamalla sekä niitä vahvistamalla ja haastamalla voidaan tukea nuorta kehittämään itsetuntoaan merkittäviksi kokemiensa yhteisöjen jäsenenä. Nuorten yhteisöjen toimivuutta ja nuorten osallisuuden kokemuksia voidaan vahvistaa, kun nuoria tuetaan tunnistamaan toisensa myönteisesti. (Korkiamäki 2015, 132.) Yksi

nuorisotyön päätehtävistä on nuorten ymmärtäminen yhteisöjen jäsenenä. Myönteisen tunnistamisen työotteen kautta voidaankin todeta, että nuorten toimijuutta ja elämämaailmoja on hankala ymmärtää, jollei heidän merkitykselliset yhteisönsä tule huomioiduksi. Työotteena myönteinen tunnistaminen antaa nuorisotyöllekin keinoja tutustua nuoreen osana hänen merkityksellisiä arjen yhteisöjään. Myönteinen tunnistaminen auttaa myös ohjaamaan nuorta suuntaan, jossa hän pystyy tunnustamaan omat vahvuutensa identiteetin ja toimijuuden kehittämisen kautta. (Siurala 2015, 206.)

Syrjäytymisen ehkäisyä ja hyvinvoinnin edistämistä tavoitellaan myönteisellä tunnistamisella. Keskiössä on nimenomaan yksilön aktiivinen osallisuus omassa elämässään ja itseään koskevissa asioissa. Tästä näkökulmasta toimijuus voi toteutua vain sellaisessa yhteisössä, jossa nuori tuntee tulevansa ymmärretyksi, arvostetuksi, nähdyksi ja kuulluksi omana itsenään. (Korkiamäki 2015, 137-138.) Näenkin, että Työtreenissä jokainen nuori nähdään kokonaisuutena ja hänet kohdataan ainutlaatuisena omana itsenään. Jokaisella nuorella on mahdollisuus määritellä itsensä ja nuoriso-ohjaaja kulkee rinnalla auttaen nuorta löytämään oman identiteettinsä sekä oman tapansa toimia.

4.4 Minäpystyvyys

Albert Bandura esitteli vuonna 1977 minäpystyvyyden käsitteen, joka vaikuttaa yksilön arvioihin omien kykyjen ja taitojen riittävydestä määriteltyn toimintaan. Tämän pohjalta yksilö asettaa omat tavoitteensa ja valitsee toimintatavat toteuttaakseen toimintaansa. (Vanninen 2017, 7.) Näin Bandura kehitti teorian minäpystyvyyssuskomuksista. Banduran mukaan minäpystyvyyssuskomukset auttavat yksilöä määrittelemään omia kykyjään. Minäpystyvyyden kehittymiseen vaikuttaa sosiaalinen ympäristö sekä itsesääätelytaidot, mutta etenkin kyky ymmärtää syy- ja seuraussuhteita sekä itsereflektiotaito. Minäpystyvyys ilmenee pystyvyyssodotuksina, jotka ovat yksilön arvio omista kyvyistään tietyn tavoitteen toteuttamiseksi. Minäpystyvyys ilmenee myös tulosodotuksina, jotka puolestaan ovat arviointia yksilön toiminnan seurauksista. (Partanen 2011, 19-21.) Työtreeni-toiminnassa nuoren pystyvyyssodotus voisi olla esimerkiksi hänen uskomuksensa siitä, että hän kykenee saapumaan paikalle joka

aamu myöhästymättä yhteisen työn aloituksesta. Tässä tapauksessa Työtreeni-nuoren tulosodotus voisi olla, että ajoissa olemassa hän saa ohjaajilta ja vertaisiltaan positiivista palautetta eli uskomusta siitä, mitä tietystä toiminnasta seuraa. Yksilöllinen kokemus pystyvyydestä voi toisen nuoren kohdalla horjua jo ensimmäisestä pienestäkin vastoinkäymisestä, kun taas toisen kohdalla vastoinkäymiset vain vahvistavat uskomusta pystyvyydestä.

Pystyvyyssodotukset vaihtelevat mittasuhteiltaan jokaisen yksilön kohdalla. Liian haastavaksi luokiteltu toiminta voi pystyvyyssodotuksiltaan rajoittaa tai aktivoida yksilön toimintaa. Tämä voi aiheuttaa alisuoriutumista tai itsensä ylittämistä. Heikot odotukset voivat vaimentaa yksilön toimintaa, kun taas suuret odotukset voivat jatkaa yksilön päättäväistä toimintaa. Minäpystyvyys on parhaimmillaan kyky, joka auttaa yksilöä soveltamaan ja järjestämään erilaisia taitojaan mahdollisimman monipuolisesti erilaisiin tilanteisiin. (Emt., 22-23.)

Yksilön usko pystyvyyteensä auttaa häntä saavuttamaan toiminnan päämääränsä (emt., 23). Sijaiskokemukset voivat myös vahvistaa minäpystyvyyttä, sillä toisen yksilön ylittäessään asettamansa tavoitteensa voi toisen ihmisen usko kykyihinsä vahvistua. Myös sanallisella kannustamisella voidaan luoda uskoa, joka auttaa yksilöä selviytymään suorituksesta, jonka hän on aiemmin saattanut kokea haastavana. Lisäksi psyykkisillä ja fyysisillä olosuhteilla on vaikutus pystyvyyssuskomuksiin, sillä esimerkiksi stressaavissa tilanteissa ihmiset voivat arvioida omaa henkistä pystyvyyttään fyysisen olotilan pohjalta. (Vanninen 2017, 9.) Minäpystyvyys vaikuttaa yksilön toimintaan tavoitteen asettelussa ja toiminnan ennakkoinnissa ja ylläpidossa. Se vaikuttaa myös yksilön motivaatioon, sillä pystyvyyssuskomukset ohjaavat tavoitteiden asettelua. (Emt., 12-13.)

Kiertäessäni nuorisotiloilla keräämässä havainnointimateriaalia Työtreeni-jaksolta törmäsin useamman kerran tilanteeseen, jossa nuori jupisi ohjaajalleen ”en halua, en osaa, en pysty”. Esimerkkitalanne, jossa nuori ei ollut koskaan aiemmin rakentanut terassia, oli nuoresta epämiellyttävä. Hän joutuisi astumaan pois mukavuusalueeltaan ja näyttämään oman osaamattomuutensa. Nuoriso-ohjaajan selittäessä, että hän itse oli tismalleen samassa tilanteessa edellisenä kesänä rakentaessaan elämänsä ensimmäistä terassia, nuoren tuima ilme alkoi heltyä. Ohjaaja toimii ryhmän

roolimallina ja ohjaaja pystyy vahvistamaan nuoren pystyvyyden tunnetta (Lämsä 2012, 13). Nuoriso-ohjaaja valoi nuoreen uskon siitä, että kyllä tästä yhdessä opettelemalla, kokeilemalla ja onnistumalla selvitään. Epäonnistumistakaan ei tarvitsisi pelätä, sillä taustalla olisi nuoriso-ohjaaja sekä muut nuoret nostamassa tarvittaessa pystyyn ja tukemassa työn jatkamisessa. Tämä nuori asetti itselleen tavoitteeksi saada valmiiksi yhden nurkan terassista sen viikon aikana. Ujosta, syrjään vetäytyvästä ja hiljaisesta nuoresta kuoriutui työnteon lomassa pulputtava papupata, joka tulikin toimeen jokaisen pienryhmäläisensä kanssa. ”Usko omaan kykenevyyteensä voi ehkäistä syrjäytymistä, koska yksilö asettaa itselleen tavoitteita ja näkee vaivaa niiden eteen (Lämsä 2012, 9).” Esimerkin nuori ylitti itsensä, sai onnistumisen kokemuksen sekä muutaman uuden ystävän siinä samalla, kun nuorisotilan terassi valmistui pala palalta. Seuraavana syksynäkin tämä ja useat muut nuoret kävivät naputtamassa tennareillaan terassia, jonka he olivat yhteisvoimin itse siihen loihtineet edellisen kesän Työtreenissä. ”Minä pystyin tähän. Me saimme aikaan tämän.”

4.5 Yhteisökasvatusta ja ryhmäytymistä

Nuoren kasvuympäristö ja hänen elämäänsä vaikuttavat ihmiset ovat merkittävässä asemassa nuoren henkisen kehityksen osalta. Jotta nuoren kasvu tapahtuisi yhteisöllisesti, tarvitaan kasvattajalta tunnetaitoja, empaattisuutta sekä hyviä vuorovaikutustaitoja. Kasvatustyössä tulisikin panostaa entistä vahvemmin tunnekokemuksen arvostamiseen, tärkeyteen ja huomioimiseen. (Saaristo 2011, 80-81.) Yhteisökasvatuksen ydin on, että koko yhteisö osallistuu kasvatustyöhön ja myös vertaisryhmän vaikutusta käytetään kasvatuksellisen vaikuttamisen välineenä. Yhteisöllisyys vaikuttaa nuoreen edistämällä oma-aloitteisuutta, avoimuutta, oikeudenmukaisuutta, tavoitteellisuutta ja vastuuta. Yhteisöllisyys muodostuu yhteisten arvojen ja tavoitteiden pohjalta. Näiden lisäksi tarvitaan mm. luottamusta, tasa-arvoa, osallisuutta ja vastuuta. Tunnetietoisuudella ja ammattitaidolla pystytään luomaan ja kehittämään näitä yhteisöllisyyden peruselementtejä. (Emt. 81.)

Sosiaalinen vuorovaikutus helpottuu ihmisten ollessa tekemisissä toistensa kanssa ja saa heidät ymmärtämään, että ihmiset tarvitsevat toisiaan. Osallistuvat ihmiset myös

huomioivat tekemisissään muut. Voidaankin sanoa, että sosiaalinen pääoma parantaa ihmisten terveyttä ja elämänlaatua. (Danska-Honkala & Poteri 2011, 137.) Minäpystyvyyden näkökulmasta ryhmän yhteisöllinen pystyvyystunne vaikuttaa ryhmän suoriutumiseen. Kuten Työtreenissä, pienryhmässä työskentelee erilaisia yksilöitä tavoitteenaan saavuttaa yhdessä asetettu tavoite. Vuorovaikutuksella ja jaetuilla kokemuksilla on valtava merkitys yhteisöllisen pystyvyydentunteen syntymisessä. Yhteisöllisen pystyvyyden tunteen syntymiseksi tarvitaan onnistumisen kokemuksia, jottei ryhmä olisi vain joukko irrallisia yksilöitä. (Lämsä 2012, 15.)

Ryhmäytyminen on prosessi, jonka tarkoituksena on käynnistää prosessi, jossa avoin vuorovaikutus ja tunteiden ilmaisu mahdollistetaan turvallisella ja luottamuksellisella ilmapiirillä. Turvallinen ryhmä mahdollistaa jokaisen yksilön hyväksytyksi tulemisen sekä luo pohjan elämän taitojen oppimiselle. Turvattomassa ryhmässä puolestaan on riski tulla kiusatuksi ja hylätyksi, ja jatkuva negatiivinen palaute voi vaikuttaa nuorten käsitykseen itsestään kielteisesti. (Danska-Honkala & Poteri 2011, 140-141.)

Työtreenin kohdalla ryhmäytymisessä haasteena on se, että suurin osa nuorista tuntee toisensa jo entuudestaan jostain kautta. Miten siis saada nuoret toimimaan yhdessä ennakkoluulottomasti yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi? Tämä huoli nousi esille nuoriso-ohjaajien haastatteluista ennen kesän 2017 Työtreeniä ja yhteisissä kehittämissäpäivissä ohjaajat päättivätkin nostaa ryhmäytymisen yhdeksi kehityskohteeksi. Ryhmäytymiseen päätettiin panostaa ensimmäistä kertaa heti Työtreenin ensimmäisenä päivänä siten, että tuo ensimmäinen päivä oli pyhitetty ainoastaan ryhmäprosessin edistämistä varten.

Työtreenin aikana ryhmäytymistä edistetään päivittäin. Työpäivä aloitetaan aina yhdessä nuorisotilalta. Nuoriso-ohjaajat ja nuoret odottavat, että kaikki tulevat töihin ja sen jälkeen kuullaan itse kunkin kuulumiset. Samanlainen kuulumiskierros käydään myös työpäivän päätteeksi, kun porukka kerääntyy samaan tilaan sohville jakamaan päivän onnistumisia. Myös yhteisten ruokailuhetkien tärkeys korostuu ryhmäytymisprosessissa. Ruokailuhetket ovat sosiaalisia tilanteita, joissa Työtreeni-perhe koontuu saman pöydän ääreen nauttimaan yhteisestä ateriatesta ja toistensa seurasta. Yhteinen ruokailuhetki on joillekin nuorille kokemus, jota ei kotona ole tarjolla. Siksi nuoriso-ohjaajien tavoitteena onkin luoda ruokailutilanteesta yhteisöllinen ja vuoro-

vaikutuksellinen opetustilanne, joka parhaimmillaan antaa nuorelle yhteenkuuluvuuden sekä nähdäksi ja kuullaksi tulemisen kokemuksen.

Nuoret työskentelevät pienryhmissä ja välillä pareittain, ja myös tässä ohjaajilta vaaditaan pelisilmää mietittäessä ketkä sopivat työskentelemään yhdessä paremmin tai toinen toistaan tukien. Ryhmän koostuessa yksilöistä jokainen yksilö tuo ryhmään mukanaan oman elämäntilanteensa ja kokemuksensa sekä odotuksensa. Ryhmän-ohjauksesta on mahdollista kohdata sekä yksilön että yhteisön kehittämistarpeet. Ryhmän saavuttamat tavoitteet voivat olla merkittävämpiä kuin yksilön henkilökohtaiset tavoitteet. Yksilöt ja heidän välinen vuorovaikutuksena luovat yhteisön ja yhteisö puolestaan muovaavat yksilöä. (Danska-Honkala & Poteri 2011, 141.)

Nuorisotyön tehtävä voitaisiin jakaa karkeasti kahdeksi tavoitteeksi: tuetaan joko nuoren kasvua yksilökeskeisesti tai tuetaan nuoren kiinnittymistä ja asemaa erilaisissa arjen yhteisöissä. Nuoriso-ohjaajan suhde nuoreen voi kuitenkin alkaa yksilöllisenä tukemisena, mutta se voi muuttua ajan kuluessa kokonaisvaltaisemmaksi nuoren suhteen tukemiseksi toisiin nuoriin ja turvallisiin aikuisiin. (Kinnunen 2015, 60-61.) Nuorisotyön tehtävänä on tukea yksilön kasvua osana arkiyhteisöä. Nuorisotyö tukee nuoren positiivisen minäkuvan kehittymistä ja vahvistaa nuoren valmiuksia toimia ryhmässä. Nuoren suhdetta vertaisiinsa tuetaan nuoren sosiaalisia taitoja kehittämällä. (Emt. 61-62.)

5 TYÖTREENIN SANOITTAMISTA

5.1 Nuoren toimijuuden vahvistamista

Valtakunnallinen nuorisotyön ja -politiikan ohjelma (VANUPO) vuosille 2017-2019 on 2017 voimaan astuneeseen nuorisolakiin perustuva valtioneuvoston hyväksymä ohjelma nuorten kasvu- ja elinolojen edistämiseksi. Sipilän hallituksen strategiseen ohjelmaan perustuva valtakunnallinen nuorisotyön ja -politiikan ohjelman painopiste on n. 12-25-vuotiaiden nuorten elinolojen kehittämisessä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017, 2.) VANUPO kiinnittää huomion Suomen väestörakenteessa nuorten osalta kolmeen huomattavaan kehityssuuntaan: 1) nuorten osuus koko väestöstä laskee, 2) nuorten väestöosuuden alueelliset erot suurenevat ja 3) kulttuurinen moninaisuus yhteiskunnassa, etenkin nuorten keskuudessa, kasvaa. Saavutettavuus ja mahdollisuuksien tasa-arvo tuli ottaa huomioon eri nuorten ryhmien osalta osallisuutta edistäen. Esimerkkinä VANUPO:ssa mainitaan perheiden erilaiset taloudelliset lähtökohdat. Yksi VANUPO:n nuorisopoliittinen tavoite on seuraava: nuorten työllistymistaidot ovat vahvistuneet ja syrjäytyminen vähenee. Tavoitteena on, että tulevaisuudessa nuorilla olisi paremmat mahdollisuudet opiskeluun ja työllistymiseen mm. laadukkaamman ja oikea-aikaisemman nuorisotyössä tehtävän uraohjauksen kautta. Samassa yhteydessä tavoitteeksi linjataan, että elämänhallinnan haasteiden kerääntyminen vähenee, joka puolestaan edesauttaa koulutuksen piirissä pysymistä. (Emt., 10-12.)

Tähän nuorisotyölle asetettuun tavoitteeseen perustuen Työtreeniä voitaisiin käyttää valtakunnallisena esimerkkinä hyvästä käytänteestä. VANUPO ohjailee kunnissa tehtävän nuorisotyön linjoja, jonka painopisteenä tulisi olla työ nuorten elinolojen parantamiseksi. Työtreeni on menetelmä, jota kunnallinen nuorisotyö toteuttaa ja joka pyrkii vaikuttamaan nuorten omaan toimijuuteen työllisyyskasvatuksellisin keinoin eriarvoistumista ehkäisten. Työtreeni-toiminnan keskiössä on nuoren oma toimijuus, vapaaehtoisuus ja tulevaisuuteen suuntaava katsantokanta. Työpaikkoja ei luoda tai syrjäytymistä ei poisteta yhden Työtreenin aikana, mutta sen sijaan nuori tunnustetaan yksilönä, jonka toimijuutta vahvistamalla saadaan aikaan tuloksia, jotka eivät ole

mitattavissa yhden kesäkuun aikana. Parhaimmillaan kuukauden Työtreeni-jaksolla luodaan kestävä pohja nuoren tulevaisuudelle.

EU:n nuorisostrategian raporteissa viitataan useasti siihen, kuinka sosiaalisen osallisuuden ja työelämävalmiuksien vahvistamisella pystytään tukemaan heikommassa asemassa olevia nuoria. EU:n neuvoston ja komission yhteiseen vuoden 2012 raporttiin nuorisostrategian täytäntöönpanosta on kirjattu, että nuorisotyöttömyyden vastaiset EU:n aloitteet edistävät merkittävästi nuorten sosiaalista osallisuutta. Suuri osa EU:n valtioista on panostanut köyhyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen torjuntaan erityisesti vuonna 2010 samaisen raportin mukaan. Neuvoston ja komission vuoden 2015 raportissa puolestaan korostetaan jäsenvaltioiden prioriteettina olleen nuorten työllisyyden, sosiaalisen osallisuuden ja osallistumisen parantaminen. Vuosille 2016-2018 asetetut tavoitteet taas kertovat, että etenkin syrjäytymisvaarassa olevien nuorten vaikutusmahdollisuudet auttavat heitä löytämään laadukkaita työpaikkoja ja osallistumaan sosiaaliseen elämään. Vaikka tarve Työtreeni-toiminnalle on tunnistettu Kokkolassa jo vuosituhaten alussa, ovat sen tavoitteet linjassa myös suurempien linjausten, kuten EU:n nuorisostrategian ja VANUPO:n kanssa.

Ennaltaehkäisevä ja yksilön omaa toimijuutta korostava Työtreeni-toiminta luo nuorelle toivoa. Työtreenin yhteisö mahdollistaa sosiaalisen osallisuuden kokemuksen nuorille, jotka ovat muita heikommassa asemassa mm. sosioekonomista syistä johtuen. Usealla Työtreeni-nuorella on myös sosiaalisia ongelmia, kuten vuorovaikutustaitojen tai kavereiden puutetta. Useat viime kesänä haastattelemani nuoret sanoivat, että he olivat saaneet Työtreeni-jaksolta uusia kavereita. Kaikki myös vastasivat, ettei heitä oltu kiusattu Työtreenin aikana. Työtreenissä mukana olevasta joukosta hitsautuu yhtenäinen ryhmä, jossa jokainen saa olla omanlaisensa yksilö. Nuoriso-ohjaajan rooli on tukea yksilön kasvua ja ryhmäprosessin kehittymistä tasapainoisesti. Työnteon lomassa yksittäinen nuori voimaantuu ja kokee saavansa aikaan jotain merkittävää osana suurempaa kokonaisuutta. Havaintojeni ja kokemani pohjalta voin myös todeta, että jostakin nuoresta vähäpätöiseltä tuntunut haravointi saattoi toiselle olla merkityksellinen kokemus: haravoidessa työn lopputulos on heti nähtävissä. Lisäksi se saattoi antaa nuoren kipeästi tarvitseman kahden keskeisen keskusteluhetken ohjaajan kanssa. Työnteon lomassa syntyi paitsi silmin nähtävää konkreettista tulos-

ta, myös vaikeasti mitattavissa olevia osallisuuden, yhdenvertaisuuden sekä kuulluksi ja ymmärretyksi tulemisen kokemuksia.

”Sinne pyritään ottamaan sellaisia nuoria, joilla on ollut ongelmia sekä koulussa, että kotona ja vapaa-ajalla. Myös perheen taloudellinen tilanne voi olla aika tiukka. Työtreenissä pyritään antamaan nuorille se kuva, ettei raha tule helposti, vaan sen eteen pitää tehdä vähän töitäkin. --Moraali pitää olla myös mukana.”

”Tietty osa Työtreenin nuorista on sellaisia, kenellä köyhyys ja tietyt ongelmat ovat periytyneet. Työttömyys ja näköalattomuus näkyy. Nuoren tulevaisuuden kuva voi näyttää silloin aika masentavalta.”

(Nuoriso-ohjaajien haastattelut, maaliskuu 2017)

Useat viime kesäkuussa Työtreeni-jaksolla haastattelemistani nuorista aikoivat säästää ahkeruusrahansa jotakin suurempaa hankintaa varten. Lyhyt kesätöiden harjoittelujakso mahdollisti esimerkiksi mopokortin tai mopon hankinnan kustannuksiin osallistumisen, uuden älypuhelimien hankinnan tai kesälomareissun. Edelle mainitut asiat ovat aivan tavallisia jokaisen nuoren arkeen liittyviä osia, joilla on valtava vaikutus nuoren statukseen vertaistensa joukossa. Nolo, useamman vuoden vanha älypuhelin tai kesäloma, joka on vietetty kodin ja lähipuiston välillä ravaten muiden kavereiden matkaillessa Kreikassa aiheuttavat leiman, joka on vaikea haalistaa pois. Toimittuani useamman vuoden ajan nuoriso-ohjaajana olen käynyt nuorten kanssa lukemattomia keskusteluja statuksen merkityksestä nuoruudessa. Status rakennetaan ulkoisten tekijöiden varaan. Sillä on väliä, miltä näyttää ja millaista materiaa kantaa mukanaan. Sosioekonominen tausta määrittää paikan koulun ja vertaisryhmän hierarkiassa ja pahimmillaan syrjäyttää yhteisöstä. Yksin jäämisen pelko ja noloksi leimautuminen kulkevat käsi kädessä, ja nuori ylläpitää statustaan sulautumalla osaksi suurempaa joukkoa erottumatta liikaa vääränlaisella pukeutumisella tai liian vanhalla älypuhelimella. Raha mahdollistaa statuksen ylläpitämisen, mutta edes Suomessa kaikki nuoret eivät ole yhdenvertaisessa asemassa perheiden taloudellisesta näkökulmasta.

Työtreenin tavoitteen kirkastamiseksi kevään kehitystyön aikana päädyttiin ajatukseen, että jokaisen nuoren kanssa tulisi käydä kahdenkeskinen keskustelu nuoriso-ohjaajan kanssa toiminnan tavoitteista. Sosiaalisia perustaitoja vahvistamalla voidaan tukea nuorta yhteisöllisenä toimijana. Kun nuoren aktiivista jäsenyyttä yhteisössä tuetaan hänen arkiympäristössään, hänestä kehittyy itsetunnoltaan vahva yhtei-

söllinen toimija. Yhteisöllisen toimijuuden tukemista varten ei tarvita uusia toimintaympäristöjä. Nuorisotila on parhaimmillaan arkielämän osallisuutta vahvistava. (Kallio, Stenvall, Bäcklund & Häkli 2013, 82-83.)

Nuorella tulisi olla myös mahdollisuus reflektoida oppimaansa. Tämän vuoksi kehitettiin nuoren itsearviointilomake työkaluksi ohjauskeskusteluihin nuoren ja ohjaajan välillä. Itsearviointilomakkeen tavoitteena on auttaa nuorta näkemään omat vahvuutensa sekä harjoitusta vaativat taidot. Lomake koostuu kartoitusosasta, jonka väittämät koskevat työelämätaitoja: Olen huolellinen työssäni, osaan noudattaa työaikoja, osaan työskennellä ryhmässä. Itsearviointilomakkeen toiselle puolelle nuori kirjaa yhdessä ohjaajan kanssa tavoitteen itselleen jokaisen Työtreeni-viikon alussa. Työviikon päätteeksi ohjaaja käy nuoren kanssa palautekeskustelun ja nuori itse arvioi kuinka hyvin asetettu tavoite saavutettiin. Tavoitteita voi olla esimerkiksi ensimmäisellä viikolla: Noudatan työaikoja ja toisella viikolla: Juttelen kaikille samassa työpisteessä työskenteleville henkilöille. Jokaiselle nuorelle siis tehdään henkilökohtainen tavoitteellinen suunnitelma Työtreenin ajalle. Nuori asettaa henkilökohtaiset tavoitteensa itse ja nuorisohjaajan tehtäväksi jää ainoastaan olla nuoren tukena sanoittamassa kehittymisen polkuaan.

Aiempina vuosina kahdenkeskiset keskustelut nuoren kanssa olivat olleet hyvin paljon sidoksissa ohjaajaan ja hänen ohjaustyyliinsä. Nyt kuitenkin yhteisen kehityskielen kautta haluttiin varmistaa jokaiselle nuorelle mahdollisuus tulla kohdatuksi kahden kesken ryhmän ohjaajansa kanssa kaksi kertaa viikossa.

Nuorisohjaajat kokivat, että uusi työtapa auttoi nuoria tunnistamaan oman kehitysprosessin kuukauden aikana sekä tuomaan näkyväksi nuoren vahvuuksia. Ohjaajilta saadun palautteen perusteella itsearviointikeskustelut vahvistivat nuoren itsetuntoa, opettivat sosiaalisia taitoja ja loivat mahdollisuuden nuoren kohtaamiselle sellaisena kuin hän on. Samalla toiminnan tavoitteet konkretisoituivat selkeämmäksi sekä nuorille että nuorisohjaajille itselleen.

Työtreenin päätteeksi nuorille suunnatussa Webropol-kyselyssä kysyttiin nuorten kokemusta yksilöiden huomioimisesta.

TAULUKKO 4: Työtreeni-nuorten kokemus yksilöiden huomioimisesta

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä
Sain keskustella ohjaajan kanssa kahdestaan, mikäli koin tarvitsevani henkilökohtaisempaa ohjausta	4	1	12	18	35
Ohjaajat huomioivat jokaisen nuoren	2	0	11	22	35

Kyselyyn vastanneista nuorista lähes kaikki kokivat, että he saivat tarvittaessa kahden keskistä ohjausta. Lähes kaikki myös olivat sitä mieltä, että ohjaajat osasivat huomioida jokaisen Työtreeni-nuoren yksilöllisesti. Voitaneen siis sanoa, että yhdenvertaisuuden ja nähdäksi tulemisen kokemus pystyttiin takamaan Työtreenin aikana.

5.2 Asemoituminen omaan työyhteisöön tutkijana ja kehittäjänä

Rooliini Työtreeni -toimintaa tutkivana henkilönä sisältyi haasteita, sillä ollessani itse työyhteisön jäsen jouduin ajoittain tietoisesti valitsemaan tutkijan roolin osallistuessa- ni Työtreeni-toiminnan kehittämiseen ja arviointiin. Samasta työyhteisöstä huolimatta en kuitenkaan ole koskaan työskennellyt Työtreeni-toiminnassa. Toimintatutkija on aktiivinen vaikuttaja ja toimija, eikä tämän kaltainen tutkija oletakaan olevansa ulkopuolinen saati neutraali. Toimintatutkimuksen luonteeseen kuuluu, että ihmisten omiin kykyihin ja toimintakykyihin pyritään valamaan uskoa sekä samalla voimauttamaan tutkittavia. Tutkijan tehtävänä on muutoksen käynnistäminen sekä ihmisten rohkaiseminen toimintaan asioiden kehittämiseksi. Kun tutkimuskohdetta tarkastellaan sisältä päin, on tutkijalla välitön kokemus tutkimusaineistosta, joka vaikuttaa aineiston analysointiin. Hermeneuttiseksi kehäksi nimitetään vähittäistä ymmärtämistä sekä tulkinnan prosessia. Toimintatutkimus voidaankin nähdä hermeneuttisena pro-

sessina, kun tutkijan ymmärrys rakentuu vähitellen omien havaintojen pohjalta. (Heikkinen 2007, 19-20.)

Toimintatutkimukselle tärkeä elementti tutkijan ja tutkittavien tasavertaisuudesta puolestaan pohjautuu demokraattisuuden tavoitteeseen: tutkittavien omaehtoinen aktiivisuus kriittisen tietoisuuden saavuttamiseksi sekä oman tietotaidon käyttäminen muutoksen toteuttamiseksi tähtäävät siihen, että tasavertaisen keskustelun avulla työyhteisössä saadaan aikaan pysyvää positiivista muutosta. (Kuula 2001, 206.) On kuitenkin muistettava, että tutkija tarvitsee tutkittavia tutkimuksensa toteuttamiseen, vaikka tutkijalla onkin valtaote tulosten kirjaamisesta ja vuorovaikutustilanteista. Neutraali suhtautuminen tutkittavien kärkeviin mielipiteisiin merkitsee tieteen eettöksen lisäksi tutkijan riippuvuutta tutkimuksen kohteistaan. (Kuula 2006, 155.)

Työyhteisölähtöisessä kehittämistoiminnassa tekijöinä toimivat itse työyhteisön jäsenet. Tällainen kehittämisote korostaa jokaisen työyhteisön jäsenen roolia kehittäjänä alleviivaten, ettei kehittämistyö kuulu pelkästään johtoportaan tai projektihenkilöstön työnkuvaan. Pohjimmainen kysymys onkin työntekijöiden aktiivisesta ja keskustelevalta toimintatavasta, jolla edesautetaan organisaation tavoitteiden saavuttamista samalla sitoutuen yhteisen toiminnan pelisääntöihin. Työyhteisölähtöinen prosessikehittäminen myös edellyttää työyhteisöltä kohtuullista keskustelukulttuuria ja luottamusta sekä työntekijöiden voimavaroja ja jaksamista. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 20-21.)

Tutkiessani Työtreeni-toimintaa yhtenä työyhteisön jäsenenä koin olevani tarpeeksi ulkopuolinen tarkastelemaan kehittämistyötä kriittisin silmin, sillä en todellakaan ollut aiemmin työskennellyt ohjaajana Työtreenissä. En myöskään ollut työyhteisössämme johtajan asemassa, vaan olin juuri siirtynyt nuoriso-ohjaajan työstä koordinaattorin asiantuntijatehtäviin. Tämä työtehtävien muutos vei minut lähemmäksi johtoporrasta, mutta työyhteisö muisti minut edelleen kohtaavan työn tekijänä, jolla oli vahva osaaminen kerättynä kenttätyöstä nuorten parista. Tutkijan tasavertainen osallistuminen symboloi toimijoille tasapuolisuutta. Toimintatutkimuksissa tutkijan kenttäroolit vaihtelevat neutraalin etäisen ja edellä mainitun kaltaisen aktiivisen osallistujan välillä tutkimusprosessin eri vaiheissa. (Kuula 2001, 121.) Käyttäjä- ja toimijalähtöisessä kriittisessä kehittämisessä tavoitteena on tasavertainen prosessi, jossa kukaan ei ole var-

sinainen auktoriteetti. Tiedon tuottajina ovat ne, jotka tietoa tarvitsevatkin. Kehittämisen perusta, prosessi ja tulokset tuotetaan tasavertaisesti. Tällainen toiminta johtaa rakenteiden ja toimintatapojen kriittiseen arviointiin, mutta myös syntyvän prosessin kriittiseen tarkasteluun. Pohjana on, että toimijat tiedostavat tilanteensa uudella tavalla. Tämä haastaa pohtimaan vallitsevia käsityksiä. (Toikko & Rantanen 2009, 164-165.)

Henkilöstö ja yhteisöt kokevat muutokset prosessinomaisesti. Tyypillisesti henkilöstön muutkokemukset alkavat lamaannusvaiheella, jolloin henkilöstö menee tietynlaiseen shokkitilaan, jolloin sen jäsenillä on rajallinen kyky vastaanottaa informaatiota. Muutos kielletään ja tunnelma on kireä. Vähitellen shokki vaihtuu toiveen heräämisvaiheeseen, jolloin muutokseen liittyvät tunneskaalat vaihtelevat ylhäältä alas. Välillä tulevaisuus nähdään kirkkaana, toisinaan koetaan, ettei muutoksesta selvitä. Tämän henkilöstöä kuluttavan ailahteleavan vaiheen jälkeen saavutetaan muutokseen sopeutumisvaihe. Muutoksessa nähdään mahdollisuuksia ja haasteita. Yksi organisaation muutostyön haasteista on se, että esimerkiksi henkilöstö ja johto saattavat käydä muutoksen vaiheita läpi eri aikaan. Eri vaiheissa eläminen aiheuttaa epäselvyyttä ja hämmennystä. Koko henkilöstön kokemuksia pitää tukea kriittisellä reflektiivisyydellä, tiedon luomisella ja luottamuksella. (Stenvall & Virtanen 2007, 50-52.)

Kokkolan nuorisopalveluissa on totuttu kehittävään työhön, sillä NUPS eli nuorisotyön perussuunnitelma, sekä Kokkolan nuorisopalvelujen strategia 2010-2020 kohdistuivat vastuualueen kehittämiseen. Kehittämisstrategiassa on linjattu seuraavasti: ”Nuorisotyön kasvatuksellisen ohjaamisen, kasvatuksellisten tavoitteiden ja arvioinnin tietoisuuden lisäämiseksi kirjataan ne väljän opetussuunnitelman kaltaiseksi asiakirjaksi vuoden 2012 aikana.” NUPS:lla pyrittiin mm. luomaan koko ammattikunnalle yhtenäinen suunnitelma nuorisotyön kasvatuksellisesta luonteesta Kokkolan näkökulmasta. (Kinnunen 2015, 46-49.) Tämä asetti osaltaan haasteensa yhden työmuodon sisällä tapahtuvaan kehittämistyöhön, kun työyhteisö oli juuri toipunut edellisen suuren muutos- ja kehittämisprosessin aiheuttamasta ähkystä. Minun kehittäjän roolissa oli oltava tarkkana tuntosarvet pystyssä henkilöstön ja myös johdon käymien muutosvaiheiden osalta sekä tuettava heitä prosessin varrella yhteisen näkemyksen löytämiseksi.

5.3 Alaikäisten tutkimisen etiikka

Jotta Kokkolan nuorisopalveluiden Työtreeni -toiminta olisi laadukasta ja saavuttaisi tavoitteensa, oli myös toimintaan osallistuvia nuoria kuultava. Jokaisen Työtreenin jälkeen kerätty kirjallinen rasti ruutuun -palaute voi antaa viitteitä siitä, miten toiminnan toteutus on onnistunut, mutta se ei kerro toiminnan toteuttajille, miten toiminnasta voisi tehdä laadukkaampaa. Palvelun onnistuminen on henkilökohtainen kokemus jokaiselle osallistujalle ja toteuttajalle, vaikkakin toimintaan sitoutuneiden ja loppuun asti osallistuneiden nuorten määrä voitaisiinkin todentaa ja sitä lukua itsessään jo pitää onnistuneena. Kehitin työyhteisön avulla nuorille uuden sähköisen palauteväylän Webropol-lomakkeen muodossa. Neljätoista kohtaiseen palautekyselyyn vastasi yhteensä 35 nuorta, vaikka Työtreeniin osallistuikin kesällä 2017 yhteensä 41 nuorta. Kuuden nuoren vastaukset jäivät puuttumaan, sillä he olivat jo päättäneet Työtreeni-jaksonsa ennen kesäkuun viimeisiä päiviä, jolloin kiersin nuorisotiloilla teetämässä kyselyä nuorilla.

Kyselyyn vastanneista nuorista 21 ilmoitti sukupuolekseen mies ja yhdeksän vastanneista ilmoitti sukupuolekseen nainen. Viisi henkilöä ei halunnut määritellä sukupuoltaan. 15 vastanneista ilmoitti saaneensa tiedon Työtreenissä koulukuraattorilta ja 14 henkilöä sosiaalityöntekijältä. Lähes kaikki nuoret kokivat saaneensa tarpeeksi tietoa Työtreenistä ennen toiminnan alkamista. Kysyttäessä millaisia odotuksia nuorilla oli Työtreeni-toiminnasta, kahdeksan henkilöä vastasi, ettei heillä ollut mitään ennako-odotuksia. Loput nuorista kokivat, että odotukset ovat positiivisia ja osa taas odotti Työtreenin olevan helpompaa, osa vaikeampaa. Kysyttäessä vastasiko Työtreeni odotuksia, 28 nuorta vastasi kyllä:

”Tää oli ihan rentoa ja hauskaa, vaikka ollaan jouduttu tekemään epämukaviakin töitä.” (Työtreeni-nuoren palaute, kesäkuu 2017)

Mielekkäimmäksi työtehtäväksi 15 nuorta koki keittiön. Kuusi nuorta vastasi mieluisimman työtehtävän olleen nuorisotilan ullakon siivoaminen. Kysyttäessä nuorilta mitä he oppivat Työtreenin aikana, kahdeksan nuorta mainitsi ruoanlaittotaitojen oppimisen. Seitsemän nuorta kertoi, ettei ollut oppinut mitään. Loput nuorista kertoivat oppineensa kärsivällisyyttä, remontointia, maalaamista sekä tuntemaan uusia ihmisiä. Webropol-lomakkeen avoimeen kenttään nuoret vastasivat mm.:

*"Opin työskentelemään ryhmässä ja tutustuin uusiin ihmisiin."
 "Opin remontoimaan ja jotain siivoamis-/ruoantekovinkkejä"
 "Opin leikkaamaan pullia turvallisesti veitsellä, maalaamaan ja laudoittamaan."
 "Vaniliinisokerin ja vaniljasokerin eron + miten olla räjähtämättä."
 "Pitkäjänteisyys ja onnistumisen ilo."*

(Työtreeni-nuorten vastauksia Webropol-kyselyssä, kesäkuu 2017)

Suurin osa nuorten oppimista asioista oli varsin käytännönläheisiä, mutta osa nuorista osasi pukea sanoiksi Työtreenin aikana kartuttamaansa henkistä pääomaa. Nuorten vastauksista pystyi näkemään, että käytännöntaitojen lisäksi Työtreeni oli antanut juuri niitä asioita, mitä nuoriso-ohjaajat halusivatkin toiminnan nuorille tuottavan. Sosiaalisten taitojen, itsehillinnän ja pitkäjänteisyyden kehittäminen auttoivat nuoria saamaan uusia kavereita vertaisryhmästään. Toimimalla yhdessä saatiin luotua onnistumisen ja yhteenkuuluvuuden kokemuksia.

Sähköisen palautelomakkeen lisäksi haastattelin nuoria pienryhmissä. Avoimuus ja turvallisuuden tunne olivat kulmakiviä autenttiselle kasvokkain annetulle palautteelle. Uskon, että nuorten oli mahdollista antaa suoraa palautetta viimeisen työviikon aikana Työtreenin osalta minulle, sillä olin pyörinyt työpisteissä koko kesäkuun ajan ja tutustunut nuoriin sekä heidän työhönsä. Ryhmähaastattelut olivat mutkattomia ja välittömiä. Nuorten arvio Työtreenistä oli positiivissävytteinen ja se tuki heidän Webropol-kyselyyn kirjoittamia asioita.

Nuorten haastattelussa oli kuitenkin otettava huomioon tutkimuksen etiikka: nuorilta ja nuorten vanhemmilta pyydettiin jo ennakoon suostumus haastatteluun. Haastattelurunkoon sekä – tilanteeseen oli käytettävä tarkempaa harkintaa, jotta nuorelle jäi haastattelusta positiivinen kuva ja aito kuulluksi sekä ymmärretyksi tulemisen kokemus. Teemahaastattelurunkoa suunniteltaessa tulee ottaa huomioon nuoren kokemusmaailma sekä tapa kertoa asioita. Nuorten osallistuminen toiminnan kohteina tähän tutkimukseen oli perusteltua myös YK:n yleissopimuksen nojalla lasten oikeuksien näkökulmasta, sillä artiklan 12 mukaisesti lapsia on kuultava heitä koskevissa asioissa ja heidän on annettava muodostaa oma mielipiteensä. Lainsäädännöllisesti lapset kuuluvat suojeltaviin erityisryhmiin, joilla ei ole täysivaltaista itsemääräämisoikeutta päättää osallistumisestaan tutkimukseen eikä heillä ole täyttä ky-

kyä tehdä informoitua suostumusta (Kuula 2006, 147). Informoidun suostumuksen tekeminen edellyttää itsemääräämisoikeutta ja kyvykkyyttä sen käyttämiseen, jonka vuoksi lasten tutkimukseen osallistumiseen tarvitaan huoltajan lupa. Huoltajalta on ensin saatava lupa tutkimukseen, mutta viime kädessä lapsi itse päättää osallistumisestaan tutkimukseen. (Emt., 147-148.)

Tutkimustyöni kohdistuttua alle 18-vuotiaisiin nuoriin, noudatin em. linjausta tutkimusluvan hankkimiseksi. Lähtökohtana oli kuitenkin perusperiaate siitä, että lapsen omaa tahtoa on kunnioitettava. (Emt., 148-149.) Yli 12-vuotiaat nuoret rinnastetaan monesti metodien kannalta täysi-ikäisiin, joskin heidän elämänpiirinsä ja viestintätäytyylinsä huomioiden sekä tutkimustulokset vastaajien kannalta relevanttiin viitekehykseen sijoittaen. Lasten on hyvä tottua tutkijaan ennen haastattelua. Tutkijan on myös kiinnitettävä huomiota paitsi kielelliseen ilmaisuunsa, myös nonverbaaliin viestintäänsä. (Aarnos 2010, 172-173.)

Toimittuani itse jo useamman vuoden ajan nuorten parissa koin, että Työtreeni-nuorten parissa suoritettu havainnointijakso oli merkityksellinen pilari vakaan haastattelupohjan rakentamiselle. Yksi vahvuuksistani oli, että pystyin asettumaan nuoren tasolle paitsi kielellisesti, myös pelkästään olemuksellani luomalla nuorelle turvallisen ilmapiirin haastattelutilanteessa. Pohdin myös nuorten haastatteluun liittyvää uhkaa tai mahdollisuutta: tunnenko heidät jo ennestään vai ovatko he minulla tuntemattomampia. Nuorisotilalla ja useissa eri nuorten toimintaympäristöissä työskenneltyäni pienen keski-pohjanmaalaisen kaupungin nuoret ovat tulleet tutuksi halusinpa sitä tai en. Useat Työtreeni-nuoret tunnistivat minut nuorisotyöntekijäksi ja tunsin osan nuorista jo entuudestaan nimeltä. Osalle tuttu aikuinen herätti luottamusta, kun taas osa nuorista varmasti mielsi sen uhkana, etenkin jos olimme sattuneet tutustumaan nuoren kanssa ikävämmässä kontekstissa. Haastattelutilanteista tuli lopulta rentoja, avoimia ja nuoret jakoivat enemmän kuin mielellään kokemuksiaan sekä kehittämisideoitaan Työtreenin parissa.

6 TYÖTREENI YHTEISEN TAVOITTEEN, TYÖNTEKIJÄN JA NUOREN NÄKÖKULMASTA

6.1 Yhteistä tavoitetta luomassa

”--Onko tärkeintä saada arkeen rytmiä? Onko ne nuoret niin syrjäytymisuhanalaisia, että niitä on pakko pitää siellä hinnalla millä hyvänsä ja tärkein tavoite on se, että ne tulee paikalle riippumatta siitä, että tekeekö ne mitään vai onko tärkeämpää se, että opetetaan nuorille mitä kesätyöt konkreettisesti tulee olemaan sitten, kun hakee oikeaa kesätyötä? Nää on ne kaks asiaa, joitten välillä on mun mielestä jouduttu veivaamaan liikaa.”

”Painopiste on vaihdellut, että onko se siellä sosiaalisessa nuorisotyössä vai työllisyydessä, nuorten työllistämisessä. – Ite oon ainakin aina nähnyt sen painopisteen sosiaalisella puolella.”

(nuoriso-ohjaajien haastattelut, maaliskuu 2017)

Ennen kesän 2017 Työtreeniä kerätty tutkimusaineisto sekä tehty kehittämistyö konkretisoivat työyhteisölle toiminnan suunnan. Ennen kesäkuun Työtreenin alkamista käytimme työyhteisön kanssa aikaa yhteisten toimintasääntöjen luomiselle. Hyvä Työtreeni-ohjaaja on kiinnostunut nuoresta ja ottaa jokaisen nuoren huomioon. Työtreenissä nuoriso-ohjaajalla on positiivinen asenne omaan työhön ja hän on ymmärtäväinen ja empaattinen, mutta asettaa kuitenkin rajat nuorille ja heidän toiminnalleen. Nuoria on hankala motivoida työntekoon, jollei ohjaaja itse ole motivoitunut. Näin lausuivat nuoriso-ohjaajat ensimmäisen kehittämisiltapäivän jälkeen huhtikuussa 2017. Tuon ensimmäisen kehittämisiltapäivän jälkeen saatiin kehitettyä kolme uutta toimintatapaa. Samalla aloitettiin nuorten toimintaohjeiden työstäminen, jotka saatiin mietittyä valmiiksi parin seuraavan kehittämisäamupäivän aikana. Nyt työyhteisö oli luonut itselleen yhteiset toimintaohjeet ja käsikirjoituksen, jota päästiin testaamaan seuraavan kesäkuun aikana.

Kolme uutta toimintatapaa, joita testattiin kesäkuussa 2017 ensimmäistä kertaa, olivat seuraavat:

1) Hyvä työilmapiiri

Kevään kehittämissessiot loivat pohjan rakentavalle keskustelulle. Osana arvioivan keskustelukulttuurin synnyttämistä ohjaajat halusivat, että jokaisella nuorisotilalla työskentelevät ohjaajat pitäisivät Työtreeni-viikon päätteeksi purkupalaverin. Tämä hetki mahdollisti tiedon jaon, onnistumisista ja kehityskoh-teista keskustelun sekä myös mahdollisuuden keskustella työviikon tapahtu-mista esimiehen kanssa. Näihin viikkopalavereihin osallistuivat vuorotellen Työtreeni-toiminnasta vastaavat koordinaattorit.

2) Hyvä ohjaajuus

Ohjaaja vastaa omalla toiminnallaan, että ryhmä toimii. Nuoriso-ohjaajat päät-tivät, että Työtreenin ensimmäinen päivä pyhitetään ryhmähengen luomiselle, tutustumiselle ja työhön orientoitumiselle. Testijakson aikana huomattiin, että nuorten ryhmäytymiseen tällä tavoin panostamalla saatiin luotua tiivis Työ-treeni-yhteisö kullekin nuorisotilalle. Osa ohjaajista jakoi nuoret pienryhmiin vasta ryhmäytymispäivän päätteeksi, joka auttoi muodostamaan toimivampia ja toisiaan tukevia pienryhmiä, kun ohjaajat olivat jo hieman tutustuneet Työtreenin saapuneisiin persooniin. Yhteisökasvatuksellisuus sekä nuoren suhteiden tukeminen korostuivat ohjaajan toiminnassa. Hyvä ohjaaja heittäy-tyy nuorten kanssa tuntemattomaan ja näyttää omalla esimerkillään, että teh-dään yhdessä -asenteella päämäärää tärkeämpää on itse matka.

3) Nuoren toimijuuden vahvistaminen

Ohjaajien tehtävänä on auttaa nuorta sanoittamaan henkilökohtaisen tavoit-teensa Työtreenissä. Nuori asettaa joka viikko itselleen konkreettisen ja saa-vutettavissa olevan tavoitteen, jonka toteutumista seurataan viikon ajan niin, että viikko lopulta huipentuu itsearviointikeskusteluun kahden kesken nuoriso-ohjaajan kanssa. Ohjaaja auttaa nuorta tunnistamaan omat vahvuutensa ja heikkoutensa sekä tuomaan nuorelle näkyväksi oppimaansa.

Uusissa toimintatavoissa ei sinänsä ollut mitään mullistavaa, mutta ne loksahdivat sopivasti työyhteisön sanoittamaan työmenetelmään. Yhteisöllisessä kehittämisessä ei ole kyse siitä, että ylhäältä (tai tässä tapauksessa ulkopuolelta) alas valutetaan muutosprosesseja sekä kehittämisideoita. Yhteisöä voidaan ja sitä pitää kehittää yhdessä. (Raina 2012, 24.) Uudet toimintatavat paitsi antoivat työyhteisölle vahvan osallisuuden kokemuksen kehittämisprosessissa mukana olemisesta, ne myös muokkasivat Työtreeniä laadukkuuden tiellä. Miksi ja miten toimimme -kysymykset herättivät työyhteisön pohtimaan toiminnan perimmäistä tarkoitusta. Nykytilan ja perustehtävän ymmärtämällä voidaan lähteä kurkottelemaan parempaa ja laadukkaampaa toimintaa.

Nuoriso-ohjaajien haastatteluiden sekä työyhteisön kehittämispäivien pohjalta Työtreenin tarkoitus alkoi hahmottumaan sekä tutkijalle että työntekijöille. Näistä pa-loista muodostui yhteinen näkemys Työtreenin tarkoituksesta. Tärkeimpinä tavoitteina nähtiin nuoren elämänhallinnan tukeminen, itsetunnon vahvistaminen sekä onnistumisen tunteiden tarjoaminen nuorelle. Sosiaalisia taitoja kehitetään työskentelemällä ryhmässä, tekemällä yhteistyötä erilaisten ja eri-ikäisten ihmisten kanssa sekä ryhmäytymällä. Muita, ehkä hieman piilossakin olevia, tavoitteita ohjaajat kertoivat Työtreenissä olevan vastuunkantaminen, pitkäjänteisyys, keskittyminen sekä rohkeus ja avoimuus. Käytännöntaitojen opetteluun nähtiin olevan sivuosassa. Nuorisotilan seiniä tapetoidessa nuorten turhautuneet puuskahtukset tapetoinnin vaikeudesta ja hyödyttömyydestä talttuivat, kun nuoriso-ohjaaja huomautti, että tästäkin taidosta voi olla tulevaisuudessa hyötyä.

Lähtötilanteessa osa nuoriso-ohjaajista koki, että nuorten kannustaminen ja tavoiteorientoitunut työote olivat olleet ristiriidassa keskenään. Kuitenkin yhteisten keskustelujen kautta saavutettiin konsensus, joka oli pohjimmiltaan lähes kaikkia Työtreeniä tekevien ihmisten takaraivossa jo valmiiksi. Toiminnan nimikin TYÖ-TREE-NI viittaa työharjoitteluun, työnteon opetteluun ja oppimiseen. Koko nuorisotyön kasvatuksellinen ote leikittelee toiminnan nimessä: tehdään yhdessä ja opitaan siinä sivussa. Vaikka toiminnan sanallistaminen ja tavoitteet olivatkin jo pitkään tuottaneet itse työntekijöille tuskaa, osasivat nuoret sanallistaa Työtreenin tarkoituksen varsin sujuvasti:

"Saada käsityksen siitä, miltä työelämä tuntuu ja miten asenne ja sääntöjen noudattaminen toimii."

"Nuorten saaminen ulos kotoa ja uusien taitojen oppiminen, eurojen tienaaminen."

"Ohjata nuoria oikeisiin töihin ja parempaan porukkaan."

"Opettaa nuorille, millaista työ on."

(Työtreeni-nuorten vastauksia Webropol -kyselyyn, kesäkuu 2017)

Mikäli nuoret osasivat sanoittaa toiminnan tarkoituksen noin osuvasti, olivat nuoriso-ohjaajat onnistuneet tuomaan toiminnan ytimen näkyviin myös nuorille. Yhteinen näkemys toiminnasta oli saavutettu ja yhteinen tietoisuus oli hankittu keskustelemalla sekä paneutumalla perustehtävän merkitykseen. Yhteinen tietoisuus tarkoittaa työn tekijöiden yhdessä muodostettua näkemystä toiminnan arvoista, tavoitteista ja toiminnasta. Yhteinen tietoisuus ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kaikista asioista tulisi olla samaa mieltä. Moniäänisyydellä ja aktiivisella vuorovaikutuksella pystytään laajentamaan itse kunkin näkemystä työstään sekä kehittymään. Oppivan organisaation ydin on työyhteisön dialogi. (Raina 2012, 125-126.) Perustehtävän toteuttamisen lisäksi työssä on siis ajoittain palattava juurille ja keskusteltava työn tarkoituksesta. Työyhteisön perustehtävä määrittää yhteisön toimintaa monella tavalla. Yhteisön perustehtävä sisältää monipuolista ammattiosaamista ja asiantuntijuutta vaativia töitä. (Raina 2012, 110-111.) Keskustelemalla yhdessä perustehtävän merkityksestä pystytään jakamaan jokaisen työyhteisön jäsenen spesifiä osaamista yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi.

"Jos sitä (Työtreeniä) ei voi työksi sanoa, niin monelle se on se päivärytmin säilyttäminen ja osalle tärkeämpää on se rohkeuden kasvattaminen. Osa on hyvinkin ujoja, ja jos sen ahkeruusrahan haluaa, on oltava mukana ryhmässä. Osalle se on taas työntöön opettelua. Siinä on montakin merkitystä. Osalle se on vaan rahan keräämistä. --Raha on voinut olla tiukoilla kotona. --Tästä ne saa vaikka sitten sen moporahan." (Nuoriso-ohjaajan haastattelu, maaliskuu 2017)

Tavoitteellisesti ja kasvatuksellisesti Työtreenissä keskitytään yksilön tukemiseen toiminnallisen tekemisen lomassa. Ulkopuoliselle se saattaa näyttäytyä kesätöiden puuhasteluna, mutta yksilölle merkitys sosiaalisen osallisuuden ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta voi olla hyvinkin mullistava. Miten nuoren tukeminen ja kannustaminen sekä työnteko voivat edes olla ristiriidassa keskenään? Parhaimmillaanhan konkreettisen tekemisen kautta saavutetaan nonformaalin oppimisen tuloksia, joita ei alun perin edes osattu asettaa tavoitteiksi. Nuoriso-ohjaajan tehtävänä on arvioida nuoren

pystyvyyden rajat, jollei nuori siihen itse kykene. Tärkeintä ei ole työnjälki, vaan yrittäminen ja epäonnistumistenkin kautta lopulta onnistuminen. Se, että on yrittänyt, voi jollekin olla jo itsessään onnistuminen.

6.2 Tekijöidensä näköinen Työtreeni

”Tuo on ihan hyvä, että sinä teet tämmöistä (opinnäytetyötä), kun siinä (Työtreenissä) on ihan paljonki semmosia asioita, jotka on meillä niin kuin sisällä, sellaista niin kuin hiljaista tietoa, jota ei yksin osaa reflektoida.”

”Olisi tärkeää, että kuunneltaisiin niitä, jotka tekevät Työtreeniä.”

”Mutta eka vois kysyä ohjaajilta, ja että kaikilla ohjaajilla olisi tieto että kaikilla on vapaat kädet tehdä sellasta ohjaustyötä kuin halutaan.”

(Nuoriso-ohjaajien haastattelut, maaliskuu 2017)

Toiminnallisuus ja nopea reagointi ovat nuorisotyölle ominaisia. Tietous nuorisotyöstä on hyvin käytännönläheistä eikä työtä aina haluta tai osata kuvata ulkopuolisille. Nuorisotyön asema kasvatusyhteisössä voi olla uhattuna, jos tekemistä ei osata sanallistaa. Hiljainen tieto on tietämystä, joka juurikin nuorisotyössä kulminoituu toiminnalliseen tietoon. (Kiilakoski 2015, 127-129.) Tehdään, koska osataan ja pystytään, mutta ei sanallisteta sitä, koska ei jakseta tai osata. Toiminnan sanallistamisen edellytyksiä ovat keskustelu ja yhteistoiminta. Hiljaista tietoa sanallistamalla saadaan kaivettua esiin erilaisia tapoja ajatella ja tehdä samaa työtä. (Emt., 130-132.)

Nuorisotyön kulunein klisee saattanee kuulua, että nuorisotyöntekijä tekee työtään persoonallaan. Nuorten ohjaus- ja kohtaamistapoja on niin paljon, kuin on persooniakin. Kun nämä erilaiset persoonat tekevät tiiviissä yhteistyössä samaa työtä yhteisen päämäärän eteen, voivat sarvet kolistaa ajoittain. Jokainen nuorisotyöntekijä on yksilö. Yksilöllä on mahdollisuus vaikuttaa ryhmän dynamiikkaan joko edistäen tai vaikeuttaen sitä. Työrooliimme liittyy ammatillinen vuorovaikutus, joka ei kuitenkaan ole itsestään selvää. Kuitenkin yhteinen tehtävä ja tavoite toisten kunnioittamisen rinnalla voivat riittää yhdistämään yhteisön. (Raina 2012, 86-87.) Jokaisen yksilön asiantuntijuutta tulee kunnioittaa työyhteisön sisällä ja jakaa osaaminen koko työyhteisön käyttöön. Parhaimmillaan toimivassa yhteisössä osaaminen lisääntyy ja kehit-

tyy, kun koko ryhmällä on tieto toistensa osaamisesta, jota he osaavat hyödyntää tarvittaessa. (Emt. 148-149.) Työtreenin osalta pahimmilta työyhteisön yhteentörmäyksiltä välttyttiin, mutta Työtreenin jälkeinen purku osoitti, että yhteisesti laadituista toimintaohjeista huolimatta tapoja tehdä ja ohjata oli yhä erilaisia. Nuoriltakin kysyttiin Webropol-kyselyssä mielipidettä ohjaajien työskentelystä:

TAULUKKO 5: Työtreeni-nuorten kokemus nuoriso-ohjaajien työtavasta

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä
Ohjaajat osasivat ohjata nuoria hyvin	2	1	9	23	35
Jokaisella ohjaajalla oli samanlaiset toimintatavat jokaisessa työpisteessä	4	13	9	9	35

Nuorten kokemus nuoriso-ohjaajien ammatillista ohjauksesta oli positiivinen. Ohjaajien toimintatavoissa nuoret sen sijaan kokivat olevan vaihtelevia käytänteitä. Nuoren yksilöllinen kohtaaminen voinee tarkoittaa siis myös yksilöllistä ohjausotetta. Jos jokainen nuori on yksilö, niin on jokainen nuorisotyöntekijäkin sekä hänen tapansa tehdä työtään.

Samaisessa Webropol-kyselyssä nuorilta kysyttiin vielä avoimen kysymyksen muodossa palautetta ohjaajille. Nuoret vastasivat, että ohjaajat olivat mukavia, huumorintajuisia, mutta myös tiukkoja ja tarvittaessa määräileviä. Eräs kyselyyn vastanneista nuorista kirjoitti palautteensa ohjaajille seuraavasti:

”On ollu kivaa, että ohjaajillakin on huumorintaju, eikä kaikki virheet oo ollu niin vakavia ja on saanu yrittää uudelleen.” (Työtreeni-nuoren vastaus Webropol -kyselyyn, kesäkuu 2017)

Nuorisotiloilla kiertäessäni kiinnitin huomioni positiiviseen tekemisen ilmapiiriin, joka vallitsi poikkeuksetta jokaisella nuorisotilalla. Vaikka ohjaajat ovat keskenään erilaisia, niin ovat myös nuoretkin. Toisen kanssa kemiat kohtaa paremmin ja toisen kanssa täytyy oikeasti yrittää löytää ammatillisuuden kautta yhteinen sävel. Jokaiselle nuorelle kuitenkin löytynee oman tyyliensä turvallinen aikuinen nuorisotyöntekijöiden

räiskyvästä joukosta. Tärkeintä toiminnassa lieneekin positiivisen vireen ylläpitäminen. Erilaisuutta suvaitaan eikä virheistä sakoteta. Jokainen nuori tarvitsee osakseen kokemuksen siitä, että hän on hyvä ja pärjää. Nuoreen tutustumalla sekä hänen erilaiset roolit ja suhteet tunnistamalla kasvatuksen ammattilainen pystyy tukemaan nuorta itsetuntonsa rakentamisessa osana vertaisyhteisöä. Kun virheet sallitaan ja nuoretkin saadaan kannustamaan, innostamaan ja tukemaan toisiaan, pystytään vahvistamaan arkiyhteisöjen toimivuutta sekä nuoren osallisuuden kokemusta yhteisössään. (Korkiamäki 2015, 131-132.)

Jokainen nuoriso-ohjaaja tuo mukanaan Työtreeniin oman osaamisensa. Samalla tavoin jokainen nuoriso-ohjaaja toi oman panoksensa Työtreenin kehittämiseen opinäytetyöprosessini aikana. Työyhteisölähtöinen prosessikehittäminen voi pyrkiä tuottamaan ja hallitsemaan muutosta kohdistuen pieniin muutoksiin työtä tekevien henkilöiden asiantuntijuutta hyödyntäen ja heidän toteuttamanaan (Vataja 2012, 107). Vatajan (2012) ajatusten mukaisesti työyhteisön kehittämistoimet voidaan ryhmitellä Työtreenin osalta työkäytänteisiin, joita ovat yhteiset toimintatavat (esim. toimintasäännöt nuorille, työyhteisön yhteiset toimintatavat, ohjausote) työtä helpottavien välineiden käyttöönotto (esim. Työtreeni-nuoren itsearviointi-lomake) ja uudistukset työn organisoinnin parantamiseksi (esim. nuoriso-ohjaajan oman toimijuuden arvioiminen). Työyhteisölle kehittämisvaltaa antamalla pystytään myös kehittämään nuorisotyön ymmärtämistä. Osallistavalla kehittämisprosessilla saadaan myös jaettua hiljaista tietoa. Ulkoa ohjattu kehittämisprosessi jää pahimmillaan pinnalliseksi uudistukseksi, johon työyhteisö ei pysty sitoutumaan. (Kiilakoski 2015, 134-135.)

Haastattelin kuutta Työtreenissä työskentelevää nuoriso-ohjaajaa keväällä 2017 kirjoittaakseni Työtreenin lähtötilanteen. Samassa yhteydessä kysyin haastatelluilta ohjaajilta, minkälaista lisäkoulutusta he toivoisivat saavansa Työtreenin osalta. Nuoriso-ohjaajien oli hankala pukea sanoiksi koulutustarvettaan, sillä selkeästi jokaisen haastattelemani ohjaajan ammatti-identiteetti oli jo hyvin vahva. Koulutustarve kulminoitui lähinnä uusien käytännöntaitojen opetteluun: työtehtäviin, joita aletaan kesäkuun aikana yhdessä nuorten kanssa tekemään. Nuoriso-ohjaajat kokivat, että muuten pitäisi olla joka alan erityisasiantuntija, sillä työtehtävät voivat vaihdella pensaiden leikkuusta sämpylöiden leipomiseen ja istutuslaatikoiden rakentamiseen.

Haastattelemani nuoriso-ohjaajat korostivat koulutustarvetta enemmän vertaistuen merkitystä työssään. Kun ohjaajat työskentelevät jokaisena päivänä tiiviisti neljän nuoren kanssa, ovat päivät täynnä intensiivistä vuorovaikutusta erilaisten nuorten kanssa. Onnistumisen ja epäonnistumisen kokemuksilta, ristiriidoilta tai yhteensopivuuksilta ei voida välttyä ihmisten parissa työskenneltäessä. Tunteiden kirjo on läsnä jokaisena päivänä, joten Työtreeni-jakso on henkisesti kuormittava myös ohjaajalle. Tämän vuoksi työntekijät itse päättivät, että vertaiskeskusteluille varataan tilaa Työtreeni-viikosta. Kokeneempien osaamista pidettiin merkittävässä arvossa. Nuorisotyön ammattilainen on motivoitunut kehittämään sekä itseään, että työtään yhteisöllisestä näkökulmasta. Työn merkitystä avaamalla työyhteisö pönkittää omaa asemaansa ja arvostustaan kasvatustieteen ammattilaisina. (Haapanen 2015, 148-149.) Tämän vuoksi uusi toimintatapa vertaistuen sekä osaamisen jakamisen mahdollistamiseksi vastasi suoraan työyhteisön tarpeisiin.

Nuoriso-ohjaajat myös kokivat, että käytännöntaitojen opiskelemista tärkeämpää on osata heittäytyä uusiin haasteisiin yhdessä nuorten kanssa. Nuoriso-ohjaajat siis itse todistivat nuorisotyön vaikeasti hahmotettavan sielun todeksi: nuorisotyö tekee yhdessä nuorten kanssa kokemuksellisesti oppien. Se on kasvatuksellinen prosessi, joka ei välttämättä tähtää tiettyihin tuloksiin. Tavoitteiden ja oppimistulosten sijaan oleellista on nuoren kasvu- ja oppimisprosessi. (Nieminen 2015, 216.)

6.3. Yksilöllistä kohtaamista

”Nuoret on yllättävän vähän muuttunu, mutta tarvetta Työtreenille oli ehkä vielä enemmän silloin 1999. Se näkyy ehkä niin, että sosiaalipuolen toimintatavat on muuttuneet niistä ajoista. Siitä tarpeestahan se lähtiki. Tietyistä nuorista oltiin huolissaan. Silloin nähtiin aika hurjakin vaiheita tiettyjen nuorien kohdalla, kun kesälomat alkoi ja nuorilla lähti mopo käsistä.” (Nuoriso-ohjaajan haastattelu, maaliskuu 2017)

Ennakko-oletuksena Työtreenissä vastikään aloittaneilla nuoriso-ohjaajilla oli ollut, että Työtreeni on haastava ja vaativa työympäristö, mutta todellisuus olikin osoittautunut toiseksi. Ajoittain haastavasta ohjaustyöstä huolimatta ohjaajat kokivat, että Työtreeni on ikään kuin lukuvuoden loppuhuipennus: Työtreeni poikkeaa työotteeltaan melko isostikin yhteisöllisestä perusnuorisotilatyöstä, jota suurin osa ohjaajista tekee päätoimensaan muun ajan vuodesta. Työtreenissä nuoriso-ohjaaja tavoittaa kerralla kaikki nuorisotilalla työskentelevät nuoret, mutta aina yhden viikon aikana ohjaaja ehtii tutustumaan pienryhmänsä neljään nuoreen syvällisemmin. Jokaisen viikon aikana nuoriso-ohjaaja kohtaa nuoren paitsi kahden kesken, myös osana pienryhmää ja suurempaa nuorisotilan Työtreeni -yhteisöä. Nuoriso-ohjaaja pääsee siis seuraamaan nuoren sosiaalista ulottuvuutta varsin monipuolisesti paraatipaikalta.

Nuoriso-ohjaajalla on myös käsissään mahdollisuus ja välineet ohjata nuorta osaksi nuorisotilan yhteisöä. Nuoreen tutustumisen kautta nuoriso-ohjaaja tunnustaa jokaisen nuoren yksilönä, jota tuetaan Työtreenin ajan tavoitteellisesti auttaen kiinnittymään yhteisöön. Nuoriso-ohjaaja kulkee Työtreenin ajan nuoren rinnalla antaen nuorelle valmiuksia selviytyä arjesta ja hallita elämäänsä paremmin. Kokkolassa tehtävällä nuorisotyöllä onkin pyrkimyksenä tukea nuoren sosiaalisia suhteita yksilötasolla nuoren ja ohjaaja väliseen yhteyteen pohjautuen. Suoralla nuoren suhteiden tukemisella tarkoitetaan tilannetta, jossa nuoriso-ohjaaja on aktiivisena toimijana nuoren ja tuettavan suhteen, esimerkiksi toisen nuoren välillä. Epäsuoralla suhteiden tukemisella puolestaan tarkoitetaan nuorten elinolosuhteiden parantamista, jolloin ohjaajan ei välttämättä tarvitse olla suorassa yhteydessä nuoreen, vaan ainoastaan edistää omalla toiminnallaan nuoren tilannetta arjessaan. (Kinnunen 2015, 68-69.) Työtreenin aikana nuoriso-ohjaajalla on välitön yhteys nuoren suhteiden tukemiseen. Yksi nuorisotyön perusmenetelmistä on kohdata nuoret heidän arkiympäristöissään heidän omilla ehdoillaan. Pohja nuoren tukemiselle rakentuu nuorisotyöntekijän ja nuo-

ren vuorovaikutuksellisen suhteen kautta. Myönteisen tunnistaminen viestinä on kuitenkin varoittaa nuorisotyöntekijöitä olemaan olettamatta liikaa ja annettava nuoren myös tarvittaessa epäonnistua. Nuori kuitenkin rakentaa omaa identiteettiään yhteisöllisen prosessin kautta peilaten itseään muihin sosiaalisessa vuorovaikutuksessa sekä arjen eri ympäristöissä. (Siurala 2015, 204-205.)

Osa Työtreeniin päässeistä nuorista on kokenut yksinäisyyttä ja ulkopuolisuuden tunnetta. Keskusteltuani Työtreeni-nuorten kanssa osa heistä kertoi hyvinkin avoimesti koulukiusaamistaustastaan ja siitä, kuinka heillä ei ollut minkäänlaista fyysistä kaveripiiriä. Joillekin nuorille kaverisuhteet olivat yhtä kuin verkkopelimaailma. He kokivat jääneensä ulkopuolisiksi ja osattomiksi. Osattomuuden kokemus ei välttämättä kosketa syrjäytyneiksi määriteltyjä nuoria, sillä nuoret voivat silti kokea vahvaa osallisuutta vertaisryhmissään. Osallisuudella voidaankin tarkoittaa nuoren arkista kokemusta vertaisryhmään kuulumisesta. Aikuisvetoiset vertaisryhmät, kuten vaikka nuoriso- ja sosiaalityön projektit, voivat myös muuttua nuorten ystävyysuhteiksi. (Korkiamäki 2009, 84.) Tämän vuoksi Työtreeni ja nuorisotila toimintaympäristönä tarjosivat näille nuorille uuden mahdollisuuden luoda kontakteja ja kiinnittyä vertaisyhteisöön. Nuorille teettämäni kyselynkin tulokset kertoivat selvää viestiä vertaissuhteiden merkityksestä ja Työtreenin luomista mahdollisuuksista kiinnittyä yhteisön jäseneksi (ks. taulukko 6).

TAULUKKO 6: Työtreeni-nuorten kokemus uusista ystävyysuhteista sekä kiusaamisesta

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä
Sain uusia ystäviä Työtreenin aikana	4	5	14	12	35
Koin, että minua kiusattiin Työtreenin aikana	32	1	1	1	35

Yllä olevaan taulukkoon poimittuna on kaksi väittämää nuorille teetetystä Webropol -kyselystä. Suurin osa kyselyyn vastanneista nuorista koki saaneensa uusia ystäviä Työtreeni-jakson aikana. Haastattelemieni nuorten mukaan nuoriso-ohjaaja oli merkittävässä roolissa tukemassa nuorta vertaissuhteiden muodostuksessa. Vain kolme

kyselyyn vastanneista koki tulleen jollain tavalla kiusatuksi. Kiusaamisen kokemuksen suhteen tavoitetilan tulisi olla, ettei yksikään nuori kokisi tulleen kiusatuksi. Tässäkin suhteessa nuoriso-ohjaajien rooli Työtreenissä on merkittävä kiusaamisen ehkäisyssä ja siihen puuttumisessa. Nuorilta saamieni vastausten perusteella voidaan todeta, että siinä on myös pääosin onnistuttu. Ryhmäytymisen ja yhteisöllisyyden merkitystä ryhmäprosessissa ei voida korostaa tarpeeksi. Parhaimmillaan Työtreenissä mukana olevan pienryhmän jäsenet kannustavat ja motivoivat toisiaan.

Nuoriso-ohjaajien näkemyksen mukaan Työtreenissä on mukana todella eritasoisia nuoria, joilla osalla voi olla taustallaan rankkojakin päihdekokeiluja, koulupoissaoloja, huostaanottoja tai koulukiusaamista. Ohjaajat kuitenkin näkevät, että Työtreenissä tulisi olla sekä enemmän yksilöllistä tukea vaativia nuoria, että myös paremmin ja itsenäisemmin pärjääviä. Ohjaajat olivat myös pohtineet esimiehensä kanssa, kuinka paljon ennakkotietoa kustakin nuoresta tarvitaan. Haastattelemistani nuoriso-ohjaajista lähes kaikki kokivat, että he haluavat tutustua jokaiseen nuoreen henkilökohtaisesti ilman, että esimerkiksi sosiaalityöntekijän hakemukseen kirjoittama perustelu Työtreeniin valitsemiseksi määrittää nuoren ennalta ja asettaa nuoren johonkin lokeroon. Ohjaajat kokivat, että muun ryhmän turvallisuuteen tai hyvinvointiin merkittävästi vaikuttavat seikat on hyvä olla tiedossa etukäteen, mutta muutoin he haluavat antaa nuorelle mahdollisuuden niin sanotusti aloittaa puhtaalta pöydältä. Moni ohjaajista totesikin Työtreenin aikana, että heidän ennakkoon koulunuorisotyön kautta ja nuorisotilatyön kautta tuntemansa nuori oli aivan eri ihminen Työtreenin maailmassa.

”Mun mielestä nuoria ei pitäis laittaa eriarvoisiin asemiin. Työtreenin pitäisi olla avoin kaikille, varsinkin jos otetaan niitä alle 15-vuotiaita, jotka ei vielä pääse kaupungin kesätoihin.”

”Semmoisiakin nuoria pitää olla mukana, jotka pärjää vähän paremmin. Ne näyttää hyvää mallia. Jokainen nuori katotaan kuitenkin yksilönä”

”Yksi nuori kysyi minulta, että pitääkö munkin rueta lintsaa, jotta pääsisin Työtreeniin?”

(Nuoriso-ohjaajien haastattelut, maaliskuu 2017)

Työtreeniin hakeutuvat nuoret ovat taustoiltaan hyvin kirjavia. Hieman karkeasti sanottuna haastavimmat nuoret ovat ohjaajien kokemusten mukaan sellaisia, jotka keksivät työnteon rinnalle muuta oheistoimintaa:

”Aina on joku, joka pitää hakea makaamasta sohvalta ketarat pystyssä toistuvasti takaisin maalamaan seinää.” (Nuoriso-ohjaajan haastattelu, maaliskuu 2017)

Eräs haastatteleistani nuoriso-ohjaajista myös kertoi, että hänen kokemuksensa mukaan haastavimmat nuoret ovat ikään kuin toistensa vastakohtia:

”Ne on ne ADHD:t, joita ei voi jättää yksin, muuten ne astuu maalipönttöön. Ja sitten on ne semmoset jotka ei puhu mitään ja menee johonkin sohvan nurkkaan istumaan. Sitten on semmosia positiivisia yllätyksiä, että mä aattelen, että eihän tuota mikään vaivaa. Tuohan tekee hyvin töitä. On ihan normaali, jos sellaista ihan normaalia edes on. Sellaset on aina miellyttäviä yllätyksiä.” (Nuoriso-ohjaajan haastattelu, maaliskuu 2017)

Työtreenin ohjaajalta vaaditaankin melkoista sosiaalisten taitojen repertuaaria. Vilkkaan nuoren kanssa ohjaajan on tarvittaessa oltava rauhoittava elementti, kun taas rauhallisempaan ja vetäytyvämpään nuoreen nuoriso-ohjaaja joutuu tarvittaessa tuuppaamaan lisäpotkua. Yksi ohjaajan tärkeimmistä taidoista lieneekin ennakkointiosaaminen: ohjaajalla on oltava pelisilmää paitsi ryhmädynamiikan suhteen myös työtehtäviin liittyvien uhkien ja mahdollisuuksien suhteen. Osa nuorista kyllästyy nopeammin kuin toiset ja joku nuori saattaa mielellään haravoida samaa puolta neliötä nurmikkoa tuntikaupalla saavuttaakseen täydellisen lopputuloksen.

Jokaisen nuoren työpanoksella on merkitys paitsi henkilökohtaiselle tavoitteelle myös ryhmän suuremmalle konkreettiselle tavoitteelle, joka voi olla esimerkiksi nuorisotilan seinän tapetoinnin valmiiksi saaminen. Ohjaajan tehtävä on kannustaa ja motivoida nuorta saavuttamaan itse asettamansa tavoitteen sekä ryhmän tavoitteen. Työtreenin työtehtävien osalta nuorten pitääkin päästä haastamaan itseään ja opettelemaan uusia taitoja. Nuoriso-ohjaajan nuorelle antaman palautteen tulisi vahvistaa nuoren pystyvyyksiä ja kehitystä. Kannustavalla palautteella tuetaan nuoren itsevarmuutta sekä pystyvyyden tunnetta. (Lämsä 2012, 12-13.) Minäpystyvyyden teorian pohjalta minäkuva muodostuu nuoren kokemusten ja muiden antaman palautteen kautta. Minäkuva moniulotteisempia ovat minäpystyvyyssuskomukset, sillä minäkuva heijastaa yksi-

lön uskomuksia pystyvyydestään. (Emt., 22.) Pienryhmätoiminnan merkitys sosiaalisten suhteiden kanavana voi olla nuorelle merkittävä. Sosiaaliset suhteet vaikuttavat nuoren pystyvyydentunteeseen positiivisesti, joka taas voi kasvattaa nuoren sosiaalisen osallisuuden kokonaisvaltaista kokemusta merkittävästi. Kehumalla ja kannustamalla nuoren onnistuessa pystytään lisäämään nuoren itsearvostuksen tunnetta. Itsetunnon kohentuessa sekä nuoren oppiessa uusia sosiaalisia taitoja pienryhmässään, myös sosiaalisen pystyvyyden tunne lisääntyy. (Emt., 23.)

Työtehtävien painottuminen yleishyödyllisyyteen ja yhteishyvään on ollut Työtreenissä läsnä alusta saakka. Nuorten elinympäristöjen ja vapaa-ajan viettopaikkojen ehottaminen luo henkistä hyvinvointia koko nuoren arkiyhteisölle. Päiväkoti tai vanhainkoti työ- ja oppimisympäristönä tarjoaa nuorelle hyvän tekemisen mahdollisuuden. Ne myös ympäristöinä opettavat nuoria suvaitsevaisuuteen sekä avoimuuteen.

Työnteon kannustimena on ahkeruusrahan lisäksi ollut joinakin vuosina retki huiipuistoon tai esimerkiksi vapaamuotoisempia ryhmäytymispäiviä esim. golfauksen parissa. Ne nuoret, jotka halusivat ja tykkäsivät tehdä töitä, olivat tällaisiin ”humpuukipäiviin” pettyneitä. ”Ai tästäkö saa näin helpolla rahan. Tämä ei ole kesätyötä.” Välillä nuoriso-ohjaajat joutuvat jarruttelemaan nuoria työtahdissaan ja muistuttamaan prosessista sekä kokemuksellisesta oppimisesta. Vaikka moni nuori onkin tullut Työtreenin rahan vuoksi, on toiminnalla tarkoitus tuottaa muutakin kuin rahallista pääomaa.

”Työtreenin työtehtävien osalta tärkeää on kohtuullisen järkevä tekeminen. Kyllähän niitä henkareitakin voi lajitella, mutta ei siitä nyt hirveästi työn jälkeä näe.”

”Sekin on tärkeää, että pääsee tekemään kivoja juttuja, mutta eihän oikeissa töissäkään kaikki ole aina mielekästä.”

(Nuoriso-ohjaajien haastattelut, maaliskuu 2017)

Työtreenissä nuoriso-ohjaajan rooli on olla turvallinen kasvattaja, joka osaa vastata nuoren yksilöllisiin ohjaustarpeisiin. Sosiaalisen osallisuuden sekä sosiaalisen vahvistamisen näkökulmasta nuorten arkiympäristöjen tulisi olla paikkoja, jotka mahdollistavat itsensä toteuttamisen ja kehittämisen (Herranen & Mäntysalo-Lamppu 2011, 53). Nuoriso-ohjaajan tehtävänä on olla aidosti läsnä ja hyväksyä nuori sekä hänen elämäntilanteensa sellaisenaan. Nuoren opetellessa tunnetaitoja nuoriso-ohjaajan

tehtävänä on olla sanallistamassa, tulkitsemassa sekä sallimassa erilaisten tunteiden näyttämistä ja kokemista. Aktiivinen myönteisen palautteenanto nuorelle vahvistaa nuoren itsetuntoa sekä kehittää nuoren valmiutta jakaa myönteistä palautetta myös muille. Rakentavaa palautetta tulee myös antaa, mutta se kohdistetaan nuoren tekoihin, ei persoonaan. Luottamuksen ja turvallisuuden tunteen syntyminen nuoren ja ohjaajan välille vaatii aikaa. Kun luottamus on saavutettu, on nuoriso-ohjaajan tehtävän auttaa nuorta rakentamaan vahvempaa minäkuvaa sekä arvostamaan itseään juuri sellaisena, kuin on. (Honkonen 2011, 182-183.)

”Nuorilta on tullut palautetta, että kiitos kun jaksoit silloin vääntää minun kanssa.”

”--Joistakin nuorista huomasi, että ne alkaa pikkusen enemmän niin kuin silleen avautua. Niin ku jutella ja ne ei oo enää niin paljoo omissa oloissaan. Ja joittenki kohalla huomasi justiin sitä, että ne oli paljon omatoimisempia, kuin mitä aluksi olis voinut kuvitella.”

”Hirveen paljonhan tuossa ajassa ei pääse näkemään mitään kovin konkreettista muutosta, mutta monelle nuorelle se on ollut hyvää valmistelua työelämää varten.”

”En kuvittelekaan, että saisin niistä neljässä viikossa uusia ihmisiä. --Mutta jos saisi sellaisen pienen muutoksen. Sen tässä Työtreenin aikana ehtii tehdä. Etenkin tutun nuoren kanssa.”

(Nuoriso-ohjaajien haastattelut, maaliskuu 2017)

Nuorisotyö on kasvatuksellista toimintaa, joka pyrkii edistämään terveitä elämäntapoja, yhteiskuntaan kiinnittymistä sekä nuoren omaa toimijuutta. Nuorisotyö kulkee nuoren mukana tukemassa nuoren hyvän elämän toteutumista. Nuorisotyö ei ole pelkästään hetkittäistä kohtaamista, vaan kasvatuksellinen prosessi yksilöiden ja ryhmien kanssa. (Kiilakoski 2015, 154-155.) Työtreeni-toiminnan kesto on prosessina varsin lyhyt ajanjakso nuoren elämässä. Yksi kuukausi on vain murto-osa nuoren vuodesta, mutta tuon kuukauden aikana nuori oppii uutta tietoa ja osaamista sekä asenteita ja valmiuksia. Painotus ei ole vain oppimisen tuloksissa. Nuorisotyön kasvatuksellinen näkökulma, prosessikeskeisyys ja toiminnan tuloksellisuus yhdessä määrittelevät nuorisotyön. (Emt., 155-156.) Yksi nuorisotyön merkittävimmistä asioista on yksilön tukeminen, joka on mm. halua auttaa nuorta ymmärtämään itseään. Nuoren suhde vertaisryhmäänsä sekä elinympäristöönsä vaikuttavat nuoren hyvinvointiin. Nuorisotyössä nuoren kasvun tukeminen käsitetäänkin yksilön ja kasvuympäristön välisenä prosessina. (Emt., 161-162.) Tämän vuoksi olisikin toivottavaa, että kuukauden kes-

toiselle oppimisprosessille saataisiin jatkoa ja seurantaa heti syksyn alussa kenties moniammatillista yhteistyöverkostoa hyödyntäen, eikä Työtreeni-toiminta jäisi vain nuoren muusta elämästä irralliseksi olevaksi kesätöiden harjoittelun ajanjaksoksi.

7 TULEVAISUUS TYÖTREENIN NÄKÖKULMASTA

”Se mikä toimi kymmenen vuotta sitten, ei välttämättä toimi enää. Myös Työtreenin on uudistuttava.” (Nuoriso-ohjaajan haastattelu, maaliskuu 2017)

Nuorisotyö ei toimi yksin nuorten hyväksi, vaan se toimii erilaisissa verkostoissa eri yhteistyötahojen kanssa. Kokkolassa nuorisotyön moniammattillinen yhteistyö on vakiintunut osa perustehtävän toteuttamista. Perustehtävä voi kärsiä, mikäli yhteistyötahojen käsitys nuorisotyöstä ei ole selvä. Nuorisotyö on kuvattava itse, eikä voida olettaa, että yhteistyökumppanit selvittävät, mistä nuorisotyössä on kyse. Nuorisotyöntekijöillään itsellään on ollut kokemus, etteivät yhteistyötahot ymmärrä nuorisotyön merkitystä tai tavoitteita. (Kinnunen 2015, 44-45.) Nuorisotyöllä on monia tehtäviä toimintakentänkin ollessa laaja, vaikka varsinaiset vaikutusmahdollisuudet nuoren elämänsäkuuluun ovatkin rajalliset. Yhteistyö nuorten parissa työskentelevien muiden toimijoiden kanssa on oleellista, sillä siten pystytään parantamaan työn vaikuttavuutta sekä tavoittamaan useampia kohderyhmään kuuluvia nuoria. (Kinnunen 2015, 63.)

Työtreenin edeltäjä Jyvä-projekti oli ollut sosiaalitoimen ja nuorisotoimen yhteinen hanke. Ajan saatossa organisaatiouudistusten ja uudelleen resursoinnin pyörteissä kuitenkin järjestämisvastuu siirtyi kokonaan kaupungin nuorisotoimelle. Nuoriso-ohjaajien sanoin, hyvä niin: ”Kuka muu muka tekisi tätä työtä, jos emme me?” Tätä kysymystä pohdimme työyhteisön kanssa keväällä 2017. Kohdennettua nuorisotyötä tehdään tiiviissä moniammatillisessa yhteistyössä yli yhdyspintojen ja tämä on tilanne myös Työtreenin kohdalla. Työyhteisö itse nosti esille tulevaisuuden kehittämiskohdeksi Kokkolan kaupungin sisäisen tiiviimmän yhteistyön koko sivistystoimen alla. Esimerkiksi koulukuraattorit toimivat jo valmiiksi kouluilla yhteistyössä koulunuorisotyöntekijöiden kanssa ja molemmat toimivat nuoren lähettävinä tahoina Työtreeniin. Kuraattoreiden näkemys Työtreenin tarpeellisuudesta on arvostava ja myönteinen, sillä kesäloma-ajan koetaan olevan monelle nuorelle henkilökohtaisesti haastava ajanjakso. Kaikkien nuorten kotiolosuhteet eivät välttämättä ole kaikkein parhaimmat ja Työtreeni-toiminta jatkaa nuoren arjessa kiinni pysymistä sekä elämänhallinnan tukemista, kun nuoren ollessa koulun ulottumattomissa.

Nuoriso-ohjaajien mukaan koulukuraattoreilta saatu palaute kertoo selvää viestiä siitä, että joidenkin nuorten kohdalla Työtreeni-toiminnalla on voinut olla merkittäviä vaikutuksia koko seuraavaan lukuvuoteen. Keskittymiskyvyn paraneminen, uudet kaverisuhteet sekä elämänhallinnan edistäminen ovat voineet vaikuttaa myönteisesti koulumenestykseen tai ainakin koulussa pärjäämiseen.

Näenkin että, jotta Työtreeni-toiminnan vaikuttavuutta voitaisiin todentaa ja yhden kuukauden toimintajaksolle luoda pysyvää jatkumoa, koulujen henkilökunta on tässä avainasemassa. Kaikkien nuorten kanssa toimivien tahojen prioriteettina tulisi olla nuorten hyvinvoinnin lisääminen ja siihen myös Työtreeni-toiminnalla pyritään. Koulukuraattoreiden ydinosoaminen juurikin yksilöiden tukemisessa ja tunnistamisessa voisi tuoda Työtreeniin lisäarvon niille nuorille, joilla sosiaaliset taidot ja yhteisössä toimiminen ovat vierastuttavia elementtejä. Kuraattorit toisivat mukanaan sosiaalityön ammatillisen näkökulman sekä loisivat mahdollisuuden jatkumoon nuoren henkilökohtaiselle kehitykselle myös Työtreenin jälkeen. Koulumaailmaan jatkettaessa kesäloman jälkeen nuorta vastassa olisivat Työtreeni-toiminnasta tutut, turvalliset aikuiset: koulunuorisotyöntekijä sekä koulukuraattori, jotka antoivat nuorelle mahdollisuuden tulla tunnustetuksi aitona omana persoonallisena itsenään.

Sote-uudistuksen joskus rantautuessa osaksi kansalaisten arkea ja sivistyspalveluiden jäädessä kuntien järjestämisvastuulle, tulee aiheelliseksi pohtia kuinka nuorisotyön ja kolmannen sektorin yhteistyö tulee muotoutumaan. Etenkin monessa pienessä kunnassa järjestötoimijat ovat merkittävä, ellei ainoa, nuorisopalveluiden tuottaja kunnassa. Mitä sellaista osaamista järjestöillä olisi, jota pysyttäisiin hyödyntämään myös Työtreenin toteutuksessa? Kokkolan nuorisopalveluiden näkökulmasta etenkin maahanmuuttajataustaisten nuorten kanssa tehtävä nuorisotyö on saanut lisäarvoa järjestökentältä, kun nuorten sosiaalista syrjäytymistä ehkäisevät järjestötoimijat ovat ottaneet maahanmuuttajanuoret kohderyhmäkseen. Yhteistyö on ollut hedelmällistä ja osaamista on pystytty jakamaan puolin ja toisin samoissa tiloissa työskennellen.

Kesäkuun aikana nuori myös saadaan tutustettua nuorisotilaan, joka voi tulevan talven aikana toimia nuoren tukena ja turvana. Vapaaehtoisuuteen perustuva nuorisotyö sekä kaikille avoin nuorisotila voi toimia turvasatamana nuorelle, jota muiden asettamat odotukset yrittävät lokeroida tiettyyn muottiin. Mikäli Työtreenin aikana

pystytään osoittamaan nuorelle, että nuorisotyön piirissä nuori tulee kohdatuksi omalla itsenään, voi nuori löytää kaipaamansa turvallisen ympäristön, vertaissuhteet ja paikan toteuttaa itseään nuorisotilalta. Työtreeni-toiminnalla voidaan osoittaa nuorisotyön tärkeys sen vapaaehtoisuuteen perustuen, kasvatuksellisesta näkökulmasta huolimatta.

Työtreenin tavoite työelämätaitojen opettamisesta nuorille on linjassa seuraavien EU:n nuorisostrategian tavoitteiden kanssa: työllisyyden lisääminen, sosiaalinen osallisuus ja elinikäinen oppiminen. Hyvinvoinnin lisääminen kulkee läpileikkaavasti mukana kaikissa em. tavoitteissa: nonformaali oppiminen edesauttaa työllistymistä, työllistyminen antaa sosiaalisen osallisuuden kokemuksen ja hyvinvointi lisääntyy, kun yksilö ei ole välittömän köyhyyden riskin alla. Työtreenissä opettavat elämäntaitojen taidot auttavat nuorta pärjäämään itsenäisesti muuttuvassa työelämässä. Sellaisten käytännöntaitojen kuten ruuanlaiton ja pintaremontoinnin opettelusta nuori voi myös parhaimmillaan saada kimmokkeen opiskella uutta alaa. Työtreeni-toiminnassa käytetään kohdennetun nuorisotyön otteita, jolloin yksilöä voimautetaan ryhmätoiminnan avulla. Työllisyyskasvatus ja sosiaalinen vahvistaminen tulevat nuoren elämään ikään kuin sivutuotteena, kun suurimpana motivaattorina Työtreeniin hakeutumiseen toimii kuitenkin rahallinen palkkio tehdystä työstä.

Työtreeni-toiminnan tarkoitus on myös aktivoida nuoria kesäloman aikana. Jollekin nuorelle Työtreeniin aamulla herääminen saattaa olla päivän ja koko kesän ainoa syy poistua kotoa. Joka päivä Työtreeniin osallistuminen pitää nuoren kiinni yhteiskuntamme normaaliksi mieltämässä rytmissä ja antaa nuorelle tarkoituksen ja tavoitteen päivän toiminnoille. Haastateltuani nuoria viime kesäkuussa Työtreeni-jakson aikana useimmat nuoret kokivat, että Työtreeniin oli kiva tulla päivittäin, koska nuori koki olevansa tärkeä osa Työtreenin ryhmää. Yhteinen viikkotavoite ja jokaisen yksilön henkilökohtainen tavoite, joka asetettiin yhdessä nuoriso-ohjaajan kanssa, mahdollistivat osallisuuden tunteen. Haastattelemilleni nuorille Työtreenin tavoitteen saavottaminen oli helppoa ja he kokivat saaneensa toiminnasta enemmän mitä olivat osanneet odottaa.

Mielestäni onnistuin kunnianhimoisessa haasteessa herättää Työtreeniä tekevissä nuoriso-ohjaajissa halun tehdä entistä laadukkaampaa Työtreeniä. Yhteisten tavoit-

teiden, toimintaohjeiden ja -tapojen luominen sitoutti työyhteisön yhteiseen työhön. Avoimesta ja rakentavasta keskustelukulttuurista tuli osa Työtreeniä. Dialogisuus ja kehittävä keskustelukulttuuri kulkevat punaisena lankana läpi opinnäytetyöni. Yhtenä oppimisen edellytyksenä pidetään aktiivista vuorovaikutusta sekä toimivaa keskustelukulttuuria. Yhteiset tavoitteet, vertaisoppiminen ja positiivinen yhteisöllisyys yhdessä muodostavat oppivan työyhteisön. Toivon, että tekemäni kehitystyö tulee luomaan positiivisen yhteisöllisyyden pohjan kannustavalle ilmapiirille sekä luovalle, kehittäväälle ja avoimelle keskustelukulttuurille. Näissä elementeissä lepää myös avain laadukaana Työtreenin tekemiselle.

Yhdessä kehitetyt työkalut itsearviointiin sekä nuorten että ohjaajien osalta auttoivat siirtämään fokuksen sinne, missä kehittämistä tarvitaan. Tulevaisuuden Työtreenissä pystytään tukemaan paremmin nuorta Työtreeni-polullaan. Ohjaajien ammattitaito tehdään näkyväksi keräämällä nuorilta palautetta, viikoittaisilla työyhteisön kehityskeskusteluilla sekä mahdollisuudella itsereflektioon.

Yksi kehittämissykli on nyt pyörähtänyt ympäri ja nähtäväksi jääkin, miten kehittäminen ja toiminnan arviointi jatkuu tulevaisuudessa. Jatketaanko palautteen keräämistä sekä nuorilta että työntekijöiltä, kehitetäänkö palautteenantomenetelmiä ja miten saatua palautetta hyödynnetään toiminnassa? Maailma muuttuu, nuoret muuttuvat ja myös nuorisotyön on muututtava. Nuorisotyön merkityksen koetaan kasvaneen viimeisen viiden vuoden aikana. Yksi syy siihen voi olla nuorisotyön ja muiden toimijoiden yhä tiiviimpi yhteistyö, joka on nostanut nuorisotyön merkittäväksi toimijaksi yhteiskunnassa. Toinen syy voi olla nuorisotyön tietouden lisääntymisellä ja sen kasvatuksellisen luonteen korostamisella. (Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi ry 2017, 12-13.) On myös ennustettu, että nuorisotyön merkitys kunnissa ennaltaehkäisevien palveluiden tuottajana ja nuorten hyvinvoinnin edistäjänä tulee lisääntymään Sote-uudistuksen myötä (Emt., 15). Nuorisotyön osaamista ennaltaehkäisevässä ja osin korjaavassakin työssä nuorten kasvatuksen näkökulmasta, on alettu arvostamaan sekä tunnustamaan vaikuttamaan toimijana muiden nuorten palveluiden ohella. Nuorten työllisyydestä sekä kouluttuneisuudesta puhuttaessa pinnalle nousevat etenkin etsivä nuorisotyö ja nuorten työpajatoiminta. (Emt., 16.) Tähän tähtäimeen tulisi myös Työtreeni-toiminnan osua. Työtreeni-toiminnalla tavoitellaan juuri sellaisia

vaikutuksia, joilla lisätään nuorten hyvinvointia sekä ehkäistään eriarvoistumista. Se on toimintaa, johon kuntien tulisi panostaa tulevaisuusnäkökulmasta.

Tulevaisuudessa nuorisotyön painotus ei kuitenkaan saa luisua kokonaan korjaavan työn puolelle, osin sosiaalityönkin kentälle. Nuorisotyön on tulevaisuudessakin toimitava siellä, missä nuoret ovat. Nuorisotyön ammattilaisten tulisi myös itse nostaa tekemänsä työn statusta osallisuuden, vertaisuuden ja toiminnallisuuden kautta. (Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi ry 2017, 68-69.) Nuorisotyön keskeinen kasvatus-tehtävä tulevaisuuden sivistyskunnissa on edistää nuorten terveyttä ja hyvinvointia vuorovaikutuksellisesti yhteisöllisissä toimintaympäristöissä (Emt., 70-71). Työtreenin näkökulmasta toiminnan tulee olla jatkossakin avointa, yksilöitä ja yhteisöjä hyödyttävää toimintaa sekä perustua nuoren vapaaehtoiselle osallistumiselle. Työn painotuksen tulee olla ennaltaehkäisevyydessä ja yhteisöllisessä toiminnassa yksilöt huomioiden, sillä siinä nuorisotyöntekijöiden ammattiosaaminen pääsee oikeuksiinsa.

Heittäydyin mukaan Työtreeni-toiminnan kehittämiseen tutkijana, opiskelijana ja kehittäjänä, mutta ennen kaikkea nuorisotyön ammattilaisena. Sanotaan, että nuorisotyö on ihmisen parasta aikaa. Työtreeni on ollut monelle nuorelle juuri se ajanjakso, jossa nuori on saanut pohtia omaa itseään ja sitä, millaiseksi ihmiseksi hän haluaa kasvaa. Työtreeni on myös nuorisotyöntekijälle eräänlainen itsereflektion prosessi, kun työtä tehdään tiivistä vuorovaikutuksellisesti nuorten rinnalla työtapoja koko ajan jokaisen yksilön tarpeisiin muokaten. Nuorisotyön kasvatuksellinen tehtävä aktiivisen kansalaisuuden edistämisessä rakentaa nuorista aikuisia, jotka tuntevat oman arvonsa ja osaavat toimia yhdessä meidän kaikkien yhteiseksi hyväksi. Saatan olla jäävi sanomaan, mutta sanonpahan kuitenkin: nuorisotyön silmissä jokainen nuori merkitsee ja jokaisella nuorella on mahdollisuus kasvaa parhaaksi itsekseen. Jos nuorissa on tulevaisuus, niin nuorisotyö on yksi tulevaisuuden sivistyskunnan mittareista.

LÄHTEET

- Anttila, Pirkko 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Tampere: Akatiimi Oy.
- Danska-Honkala, Katja & Potela, Martti 2011. Kohdennettu nuorisotyö sosiaalisen vahvistamisen kontekstissa. Lundbom Pia & Herranen, Jatta (toim.) 2011. Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Jyväskylä: Bookwell Oy, 127-149.
- Gretschel, Anu & Junttila-Vitikka, Pirjo & Puuronen, Anne 2016. Suuntaviivoja nuorisotoimialan määrittelyyn ja arviointiin. Helsinki: Unigrafia.
- Grönfors, Martti 2010. Teoksessa Valli, Raine & Aaltola, Juhani (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-Kustannus, 154-161.
- Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2010. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Valli, Raine & Aaltola, Juhani (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-Kustannus, 28-29.
- Haapanen, Sinikka 2015. Kommenttipuheenvuoro: Luodaan nuorisotyöstä rohkea elinvoiman liike. Teoksessa Kiilakoski, Tomi & Kinnunen, Viljami & Djupsund, Ronnie 2015. Miksi nuorisotyötä tehdään? Tietokirja nuorisotyön opetussuunnitelmasta. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 5. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 169, 141-151.
- Heikkinen, Hanne 2012. Open Space. Innokylän käytännöt. Viitattu 6.5.2017. <https://www.innokyla.fi/web/malli111641>
- Heikkinen, Hannu L.T. 2007. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, Hannu L. T. & Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Dark Oy, 16-21.
- Heikkinen, Hannu L. T. 2010. Toimintatutkimus: Kun käytäntö ja tutkimuskohtaavat. Teoksessa Valli, Raine & Aaltola, Juhani (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-Kustannus, 204-211.
- Heikkinen, Hannu L. T. & Huttunen, Rauno 2007. Toimintatutkimustieteenä. Teoksessa Heikkinen, Hannu L. T. & Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Dark Oy, 185-186.
- Herranen, Jatta & Mäntysalo-Lamppu, Sinikka 2011. Suomen lasten parlamentti osallisuuden mahdollistajana. Teoksessa Lundbom Pia & Herranen, Jatta (toim.) 2011. Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Jyväskylä: Bookwell Oy, 30-58.
- Hietala Arja 2018. Indikaattoriasiakirja. Kokkolan nuorisopalvelut. Viitattu 2.4.2018.
- Hietala, Arja & Keisanen, Anu 2018. Opinnäytetyön työelämäohjaajat, Kokkolan nuorisopalvelut. Tiedoksiäntö. Huhtikuu 2018. Kokkola. Immonen, Sanna.
- Honkonen, Tiina 2011. Mitä väliä? –Välitän hanke Hankasalmella. Teoksessa Lundbom Pia & Herranen, Jatta (toim.) 2011. Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Jyväskylä: Bookwell Oy, 179-190.

- Huovinen, Terhi & Rovio, Esa 2007. Toimintatutkija kentällä. Teoksessa Heikkinen, Hannu L. T. & Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Dark Oy, 106-110.
- Isokorpi, Tia 2006. Napit vastakkain. Ristiriidat, rajat ja ratkaisut. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Jalonen, Riikka & Heinonen, Laura 2018. Kaikki mukana? Yhdenvertaisuussuunnitelun opas nuorisotyöhön. Oulu: Koordinaatti. Viitattu 26.4.2018.
<http://www.koordinaatti.fi/sites/default/files/kaikki-mukana.pdf>
- Kanuuna 2018. Kunnallisen nuorisotyön osaamiskeskus. Viitattu 28.4.2018.
<http://www.nuorisokanuuna.fi/>
- Kauppila, Reijo A. 2006. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Kiilakoski, Tomi 2015. Viides luku: Nuorisotyön sanallistaminen. Teoksessa Kiilakoski, Tomi & Kinnunen, Viljami & Djupsund, Ronnie 2015. Miksi nuorisotyötä tehdään? Tietokirja nuorisotyön opetussuunnitelmasta. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 5. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 169, 120-151.
- Kinnunen, Viljami 2015. Ensimmäinen luku: Kokkolan nuorisotyön murrosikä. Teoksessa Kiilakoski, Tomi & Kinnunen, Viljami & Djupsund, Ronnie 2015. Miksi nuorisotyötä tehdään? Tietokirja nuorisotyön opetussuunnitelmasta. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 5. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 169, 46-49.
- Kinnunen, Viljami 2015. Toinen luku: Nuorisotyön tavoitteet ja perustat. Teoksessa Kiilakoski, Tomi & Kinnunen, Viljami & Djupsund, Ronnie 2015. Miksi nuorisotyötä tehdään? Tietokirja nuorisotyön opetussuunnitelmasta. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 5. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 169, 55-70.
- Kinnunen, Viljami; Djupsund, Ronnie & Kiilakoski, Tomi 2015. Kolmas luku: Työmuodot, työmenetelmät ja työkalut. Teoksessa Kiilakoski, Tomi & Kinnunen, Viljami & Djupsund, Ronnie 2015. Miksi nuorisotyötä tehdään? Tietokirja nuorisotyön opetussuunnitelmasta. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 5. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 169, 71-103.
- Korkiamäki, Riikka 2009. "Kaljaporukoita" vai "Ihan tavallisia koviksia" – Osallisuus vertaisryhmässä nuorten määrittelyn kohteena. Teoksessa Raitakari, Suvi & Virokannas, Elina (toim.) 2009. Nuorisotyön ja sosiaalityön jaetut kentät. Puheenvuoroja asiantuntijuudesta, käytännöistä ja kohtaamisista. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 96, 83-105.
- Korkiamäki, Riikka 2015. Lasten ja nuorten arkisen toimijuuden tukeminen. Teoksessa Häkli, Jouni; Kallio, Kirsi Pauliina & Korkiamäki, Riikka (toim.) 2015. Myönteinen tunnistaminen. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 90, 131-164.
- Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kuula, Arja 2001. Toimintatutkimus. Kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.

- Laakkonen, Katja 2017. Jatkuva parantaminen. Jatkuvan parantamisen keskeiset elementit. YAMK opinnäytetyö. Oulun ammattikorkeakoulu.
- Lundbom, Pia & Herranen, Jatta 2011. Sosiaalisen vahvistamisen ajankohtaisuus. Teoksessa Lundbom Pia & Herranen, Jatta (toim.) 2011. Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Jyväskylä: Bookwell Oy, 4-12.
- Lämsä, Päivi 2012. Minä pystyn! Vai pystynkö? Minäpystyvyys Minä olen tärkeä - projektin pienryhmätoiminnassa. Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Mehtonen, Tuija 2011. Sosiaalisen vahvistamisen osaaminen. Teoksessa Lundbom Pia & Herranen, Jatta (toim.) 2011. Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Jyväskylä: Bookwell Oy, 13-29.
- Nieminen, Juha 2015. Jälkisanat. Teoksessa Kiilakoski, Tomi & Kinnunen, Viljami & Djupsund, Ronnie 2015. Miksi nuorisotyötä tehdään? Tietokirja nuorisotyön opetussuunnitelmasta. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 5. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 169, 202-216.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017. Valtakunnallinen nuorisotyön ja –politiikan ohjelma 2017-2019. Viitattu 31.3.2018.
<http://minedu.fi/documents/1410845/4274093/VANUPO+FI+2017+final.pdf/92502e8e-0cd0-40f0-b097-5ef39e1d529f/VANUPO+FI+2017+final.pdf>
- Partanen, Anne 2011. ”Kyllä minä tästä selviän.” Aikuisopiskelijat koulutustarinansa kertojina ja koulutuksellisen minäpystyvyyden rakentajina. Kasvatustieteen väitöskirja. Kasvatustieteiden tiedekunta. Jyväskylän yliopisto.
- Pohjola, Anneli 2009. Nuorisotyön ja sosiaalityön rajapinnoilla. Teoksessa Raitakari, Suvi & Virokannas, Elina (toim.) 2009. Nuorisotyön ja sosiaalityön jaetut kentät. Puheenvuoroja asiantuntijuudesta, käytännöistä ja kohtaamisista. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 96, 21-40.
- Poikkeus, Anna-Maija; Rasku-Puttonen, Helena; Lerkkanen, Marja-Kristiina; Kuorelahti, Matti; Siekkinen, Martti; Kiuru, Noora & Nurmi, Jari-Erik 2013. Osallistava koulu syrjäytymisen ehkäisijänä. Teoksessa Reivinen, Jukka & Vähäkylä, Leena 2013. Ketä kiinnostaa? Lasten ja nuorten hyvinvointi ja syrjäytyminen. Helsinki: Gaudeamus Oy, 111-120.
- Raina, Liisa 2012. Uusi yhteisöllisyys. Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Arator Oy.
- Ranne, Jari 2014. Anna vaikuttaa! Tee palautteesta vaikuttava. Helsinki: ai-ai Kustannus.
- Saaristo, Anne-Maria 2011. Emotionaalinen ammattitaito osana sosiaalisen vahvistamisen taitoisuutta. Teoksessa Lundbom Pia & Herranen, Jatta (toim.) 2011. Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Jyväskylä: Bookwell Oy, 71-85.
- Seppänen-Järvelä, Riitta & Vataja, Katri (toim.) 2009. Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Siurala, Lasse 2014. Nuorisotyön arviointi –kehittämisaikatuksia. Kanuunan julkaisuja nro. 1/2014. Viitattu 30.11.2016.
www.nuorisokanuuna.fi/sites/default/files/.../kanuuna_nuorisotyon_arviointi.pdf

- Siurala, Lasse 2015. Herkkyyttä ja suvaitsevaisuutta nuorten arjen ymmärtämiseen. Teoksessa Häkli, Jouni; Kallio, Kirsi Pauliina & Korkiamäki, Riikka (toim.) 2015. Myönteinen tunnistaminen. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 90, 202-218.
- Stenvall, Elina 2016. Myönteinen tunnistaminen: vaihtoehtoinen näkökulma yksilö- ja ongelmakeskeisyydelle. Viitattu 21.4.2018.
https://thl.fi/documents/647345/1449725/My%C3%B6nteinen_tunnistaminen_esitys_29042016+%282%29.pdf/e83006ae-48f2-4d36-adf7-531545fd2b95
- Stenvall, Jari & Virtanen, Petri 2007. Muutosta johtamassa. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Suomen nuorisoyhteistyö – Allianssi ry ja Suomen kuntaliitto 2017. Kunnallisen nuoristyön tulevaisuusodotukset 2017. Viitattu 29.4.2018. <http://alli.fi/binary/file/-/id/665/fid/6109/>
- TEM, Työ- ja elikeinoministeriö 2018. Kotouttaminen.fi. Viitattu 21.4.2018.
<http://kotouttaminen.fi/pohjanmaa>
- Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopintopaino Oy.
- Valli, Raine 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Valli, Raine & Aaltola, Juhani (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-Kustannus, 103-113.
- Vanninen, Johanna 2017. Minäpystyvyyden ja itseohjautuvuuden merkitys yläasteella. Kasvatustieteen kandidaatintyö. Kasvatustieteiden tiedekunta. Oulun yliopisto.
- Vataja, Katri 2012. Kehittyvä työyhteisö. Itsearviointin hyödyntäminen työyhteisön kehittämisessä kunnallisessa sosiaalitoimessa. Väitöskirja. Filosofinen tiedekunta. Vaasan yliopisto.
- Venkula, Jaana 2005. Epävarmuudesta ja varmuudesta. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- YES – Yhdenvertaisuus etusijalle –hanke. Osallisuus, monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus julkishallinnon palveluissa 2014. Oikeusministeriö, yhdenvertaisuus.fi. Viitattu 19.4.2017. https://www.yhdenvertaisuus.fi/@Bin/468299/osallisuus_s.pdf
- Yhdenvertaisuus.fi, Oikeusministeriö 2017. Viitattu 19.4.2017.
<http://www.yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuussuunnittelu>

